

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

# **Rigorózní práce**

květen 2012

Mgr. Martina Klusáčková

Univerzita Karlova v Praze

Právnická fakulta

**Rigorózní práce:**

**Dovolená se zaměřením na řešení praktických  
problémů**

**(Leave focused on practical problems)**

květen 2012

Mgr. Martina Klusáčková

Prohlašuji, že jsem rigorózní práci „Dovolená se zaměřením na řešení praktických problémů“ vypracovala samostatně, že všechny využitě prameny a literatura byly řádně citovány a že práce nebyla využita k získání jiného nebo stejného titulu.

V Praze dne

.....

Mgr. Martina Klusáčková

Bratislavská 1487/1, Praha 10, 102 00

## Obsah

1. Úvod.....	5
2. Pracovní doba a doba odpočinku .....	6
3. Dovolená – vymezení pojmu .....	8
4. Druhy dovolené.....	9
5. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část .....	10
5.1 Podmínky vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část - obecně.....	10
5.2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok .....	12
5.3 Spojení dovolené s kalendářním rokem .....	13
5.4 Odpracování směny (její převážné části) .....	14
5.5 Přepočet – nerozvržení pracovních směn na všechny pracovní dny v týdnu .....	14
5.6 Změna zaměstnání v průběhu měsíce.....	16
5.7 Zaokrouhlování dovolené.....	17
6. Dovolená za odpracované dny .....	17
7. Co se pro účely dovolené rozumí výkonem práce .....	19
7.1 Zákonná východiska .....	19
7.2 Případy posuzované pro účely dovolené jako výkon práce.....	20
7.2.1 Překážky v práci na straně zaměstnance .....	20
7.2.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele .....	24
7.2.3 Čerpání dovolené .....	24
7.2.4 Doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek.....	24

7. 2.5 Doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek .....	25
7. 3 Případy, které se neposuzují pro účely dovolené jako výkon práce.....	26
8. Délka dovolené .....	27
8. 1 Základní výměra dovolené .....	27
8. 2 Výměra dovolené ve zvláštních případech.....	28
8. 3 Prodloužení dovolené .....	30
8. 4 Přepočet dovolené na dny.....	32
8. 5 Výpočet pracovních dnů dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou .....	33
8. 6 Změna rozvržení pracovní doby v průběhu kalendářního roku.....	34
8. 7 Dovolená pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou .....	38
9. Dodatková dovolená .....	39
9. 1 Zákonné a podzákonné normy.....	39
9. 2 Rozbor jednotlivých případů .....	41
9. 3 Výpočet dodatkové dovolené .....	43
10. Krácení dovolené .....	45
10. 1 Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci .....	45
10. 1. 1 Zákonná východiska.....	45
10. 1. 2 Případy, kdy se provádí krácení .....	46
10. 1. 3 Zákaz krácení – čerpání dovolené po mateřské dovolené.....	47
10. 2 Krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci.....	52
10. 3 Krácení dovolené pro výkon odnětí trestu svobody a pro vazbu .....	53
10. 4 Společná pravidla .....	53
11. Čerpání dovolené .....	54
11. 1 Zákonná východiska.....	54
11. 2 Písemný rozvrh čerpání dovolené .....	55
11. 3 Určení čerpání dovolené.....	57
11. 3. 1 Obecně.....	57
11. 3. 2 Právo určit čerpání dovolené ze strany zaměstnance .....	58
11. 3. 3 Podmínky pro určení čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele.....	62

11. 4	Určení čerpání dovolené při nesplnění podmínek .....	67
11. 5	Zákaz určení čerpání dovolené .....	67
11. 6	Přerušení dovolené .....	68
11. 7	Nezapočítávání svátků do dovolené .....	70
11. 8	Změna čerpání dovolené, odvolání z dovolené .....	71
11. 9	Hromadné čerpání dovolené .....	72
12.	Změna zaměstnání .....	73
13.	Náhrada mzdy za dovolenou .....	75
13. 1	Obecně .....	75
13. 2	Výpočet průměrného výdělku .....	76
14.	Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou .....	78
15.	Povinnost zaměstnance vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou .....	79
16.	Dovolená jako zaměstnanecký benefit .....	79
17.	Kogentní a dispozitivní ustanovení týkající se dovolené .....	80
18.	Dovolená při uvolnění pro výkon veřejné funkce .....	82
19.	Dovolená při několika pracovních poměrech .....	84
20.	Mezinárodní a evropské právo, judikatura ESD .....	84
20. 1	Obecně .....	84
20. 2	Mezinárodní úmluva týkající se každoroční placené dovolené .....	84
20. 3	Evropské právo .....	88
20. 3. 1	Směrnice 2003/88/ES .....	88
20. 3. 2	Judikatura Evropského soudního dvora .....	89
21.	Porovnání právní úpravy před 1. 1. 2012 a po něm .....	91
22.	Veřejnoprávní kontrola .....	94
23.	Právní úprava dovolené ve Spolkové republice Německo .....	96
24.	Historický exkurs – vývoj právní úpravy dovolené na území dnešní České republiky .....	99
24. 1	Obecně .....	99
24. 2	První právní normy .....	100
24. 3	Zákon č. 154/1934, o soukromých zaměstnancích .....	100
24. 4	Období okupace .....	102
24. 5	Zákon č. 91/1949 Sb. ....	105

24. 6	Zákon č. 81/1959 Sb.....	108
24. 7	Zákon č. 65/1965 Sb.....	112
24. 7. 1	Obecně.....	112
24. 7. 2	Zákon č. 65/1965 Sb. v původním znění.....	113
24. 7. 3	Novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb. ....	117
24. 7. 4	Novela provedená zákonem č. 111/1984 Sb. ....	118
24. 7. 5	Novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb. ....	118
24. 7. 6	Novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb. ....	120
24. 7. 7	Novela provedená zákonem č. 231/1992 Sb. ....	120
24. 7. 8	Novela provedená zákonem č. 74/1994 Sb. ....	120
24. 7. 9	Novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb. ....	120
24. 7. 10	Novela provedená zákonem č. 436/2004 Sb. ....	121
25.	Úvaha de lege ferenda.....	121
26.	Závěr .....	123
27.	Summary.....	124
28.	Seznam použité literatury a dalších zdrojů .....	125
28. 1	Seznam literatury.....	125
28. 2	Internetové zdroje .....	127
28. 3	Judikatura .....	127
28. 4	Právní předpisy.....	128
29.	Seznam použitých zkratk .....	129
30.	Abstrakt.....	129
31.	Abstract.....	130
32.	Seznam klíčových slov .....	130

## 1. Úvod

Pro svou rigorózní práci jsem si vybrala téma dovolené dle zákona č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „**zákoník práce**“). Domnívám se, že jde o stále aktuální téma (i s přihlédnutím k novelizaci zákoníku práce provedené k 1. 1. 2012, která se výrazně odrazila i v právní úpravě dovolené). Navíc se jedná o problematiku velice praktickou, jež se často dotýká všech zaměstnanců. Téma skýtá možnost řešení mnoha praktických situací, které může přinést aplikace zákona v konkrétních případech. Přesto, dle mých zkušeností, dochází i ze strany zaměstnavatelů k relativně častému chybování na tomto úseku. Sám zaměstnanec se s ohledem na komplikovanost současné právní úpravy těžko orientuje ve výpočtu dovolené a v pravidlech pro její čerpání.

Pojednání bude rozděleno na jednotlivé kapitoly, které budou dále členěny na podkapitoly a další části.

Na začátku práce (v kapitole 2) bude vysvětlen pojem nadřazený pojmu dovolené, a to doba (doby) odpočinku. Dále se již budu zabývat samotnou problematikou dovolené. Do kapitol 3 - 6 bude začleněn výklad pojmu dovolená, druhů dovolené, dovolené za kalendářní rok a dovolené za odpracované dny.

V samostatné kapitole 7 bude vyložena problematika dnů posuzovaných pro účely dovolené jako výkon práce a takto neposuzovaných (s ohledem na rozsah této právní otázky a její složitost).

Následovat bude kapitola zabývající se délkou dovolené a kapitola věnující se zcela specifickému druhu dovolené – dodatkové dovolené.

Neopomenu ani institut krácení dovolené (kapitola 10) a rozbor pravidel pro čerpání dovolené (kapitola 11).



Pojednám rovněž o řešení výpočtu dovolené a jejího čerpání při změně zaměstnání. Samostatné kapitoly budou věnovány výpočtu náhrady mzdy za dovolenou a náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Zmíním se i o možnostech veřejnoprávní kontroly dodržování povinností týkajících se dovolené a o možných sankcích za porušování zákona.

Jelikož je naše země zavázána na úseku dovolené i mezinárodními právními normami, budu se zabývat i těmito mezinárodními pravidly včetně judikatury Evropského soudního dvora a naznačím rozpory našeho právního řádu s uvedenou mezinárodní právní úpravou.

Abych demonstrovala, že přístup našeho zákonodárce není jediným možným řešením právní úpravy dovolené, zařadím do práce i popis právní úpravy dovolené ve Spolkové republice Německo.

Připojen bude i historický exkurs právní úpravy dovolené na území dnešní České republiky, ze kterého mohou být lépe patrné myšlenkové zdroje současného zákoníku práce a důvody rozdílů v naší právní úpravě oproti např. Spolkové republice Německo.

Práce bude zpracována podle právního stavu k 1. 1. 2012.

## 2. Pracovní doba a doba odpočinku

Zákoník práce se ve své části čtvrté zabývá pracovní dobou a dobou odpočinku. Pracovní doba je „*doba, v níž je zaměstnanec povinen vykonávat pro zaměstnavatele práci, a doba, v níž je zaměstnanec na pracovišti připraven k výkonu práce podle pokynů zaměstnavatele*“<sup>1</sup>. Doba odpočinku je zákonodárcem vymezena jako „*doba, která není pracovní dobou*“.<sup>2</sup>

Zákoník práce rozeznává tyto doby odpočinku:

- přestávky v práci
  - přestávka na jídlo a oddech, případně přiměřená doba na oddech a jídlo,

---

<sup>1</sup> Viz § 78 odst. 1 písm. a) zákoníku práce.

<sup>2</sup> Viz § 78 odst. 1 písm. b) zákoníku práce.

- bezpečnostní přestávky,
- přestávka ke kojení,
- nepřetržitý odpočinek mezi dvěma směnami,
- dny pracovního klidu
  - nepřetržitý odpočinek v týdnu,
  - svátky,
- dovolená.

Garance jednotlivých dob odpočinku (a to jak maximálním rozsahem pracovní doby, tak minimálním rozsahem dob odpočinku) je také vyjádřením práva na uspokojivé a bezpečné pracovní podmínky, které jsou jednou ze základních zásad pracovněprávních vztahů (viz § 1a zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012).

Ústavně-právní základ právní úpravy nalezneme v ustanovení čl. 28 Listiny základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.), podle kterého mají zaměstnanci právo na uspokojivé pracovní podmínky.

Byť zaměstnanec v zásadě neplní v době odpočinku pracovní úkoly, je i po tuto dobu vázán některými povinnostmi – může jít např. o zákonnou či smluvní povinnost mlčenlivosti nebo povinnost vyžádat si souhlas zaměstnavatele, pokud by chtěl zaměstnanec vykonávat po tuto dobu výdělečnou činnost, která je shodná s předmětem činnosti zaměstnavatele (byť by navíc výdělečnou činností během této doby zřejmě někdy zaměstnanec mohl popřít účel dob odpočinku)<sup>3</sup>.

Je nepochybné, že pokud by zaměstnanci nebyl poskytnut dostatečný prostor pro odpočinek po práci, mohlo by v krajním případě dojít i ke škodám, a to jak na zdraví zaměstnance, tak i případně na hodnotách samotného zaměstnavatele. Je samozřejmé, že náhled na otázku, jak dlouhý odpočinek zaměstnanec potřebuje, resp. mu má být garantován, se může v průběhu času měnit (k tomu viz samostatná kapitola zabývající se vývojem právní úpravy dovolené na našem území) a může být odlišný v různých zemích, obzvláště pokud se jedná o rozdílné kultury a právní systémy. Byť je ve světě snaha tyto rozdílné přístupy do určité míry sjednotit, zejména pokud jde o evropskou unii (této problematice bude rovněž v mé práci věnována samostatná kapitola), je

---

<sup>3</sup> Viz § 304 odst. 1 zákoníku práce.

zřejmé, že asi vždy budou zůstat určité teritoriální specifika v této záležitosti daná i historickým vývojem jednotlivých zemí.

### 3. Dovolená – vymezení pojmu

Ač se sám zákoník práce dovolenou zabývá až v části deváté, je nepochybné z legální definice doby odpočinku, že se vlastně materiálně jedná o jednu z dob odpočinku<sup>4</sup>, a to velice významnou s ohledem na její délku a vzhledem ke skutečnosti, že po tuto dobu, která je běžně dobou pracovní (nebýt čerpání dovolené), náleží náhrada mzdy.

Ze zákona vzniká nárok na dovolenou (za splnění dalších zákonných podmínek – viz dále) pouze zaměstnancům v pracovním poměru, tedy těm, kteří mají uzavřenu pracovní smlouvu. Na základě dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr, tj. dohody o pracovní činnosti a dohody o provedení práce, ze zákona právo na dovolenou nevzniká<sup>5</sup>. U dohody o pracovní činnosti jej lze sjednat smluvně (v kolektivní smlouvě či samotné dohodě o pracovní činnosti nebo jiné dohodě mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), resp. zakotvit ve vnitřním předpise za podmínek uvedených v části deváté zákoníku práce.

Naopak, pokud se jedná o pracovní poměr, není rozhodující, zda půjde o pracovní poměr po stanovenou týdenní pracovní dobu, nebo po kratší pracovní dobu (tato skutečnost může ovlivnit výpočet nároku na dovolenou – viz dále), či zda jde o zaměstnance – studenta, důchodce, nebo běžného zaměstnance, zaměstnance s pracovním poměrem na dobu neurčitou, či určitou.

V každém pracovním poměru se posuzuje nárok na dovolenou samostatně.

Přestože již současný zákoník práce neoznačuje tuto dobu odpočinku jako dovolenou „na zotavenou“, je i za současné právní úpravy nepochybné, že tento čas je ze svého účelu určen pro regeneraci (pracovních) sil zaměstnance. Je plně na zaměstnanci, jak toto volno využije, každý z nás si pod pojmem „odpočinek po práci“

---

<sup>4</sup> K tomu je např. shodně uvedeno v publikaci: Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010, strana 265, že „dovolená je nejvýznamnější doba odpočinku, protože se jí realizuje právo zaměstnance na dlouhodobější odpočinek v roce v rámci pracovního poměru.“

<sup>5</sup> Viz § 77 odst. 2 písm. f) zákoníku práce.

představuje něco jiného, někdo „nic nedělání“, jiný sport, další četbu knih o umění a jiný dokonce obhospodařování vlastní zahrádky (obzvlášť pokud pracuje u zaměstnavatele „intelektuálně“). Tohoto času by však obecně nemělo být využíváno k řešení jiných situací, resp. alespoň ne v masovém měřítku (např. pokud je zaměstnanec nemocen a nedostaví se k lékaři pro vystavení potvrzení o dočasné pracovní neschopnosti, neboť doba dočasné pracovní neschopnosti je zákonem předvídanou důležitou osobní překážkou v práci na straně zaměstnance – viz § 191 zákoníku práce).

Nárok na dovolenou je osobním nárokem zaměstnance, nepřevoditelným na jiné osoby. Tento nárok zaniká smrtí, proto samotný nárok na dovolenou nemůže přejít na dědice. Nárok na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou však na dědice přechází.<sup>6</sup> Při posuzování nároku na dovolenou jako osobního nároku zaměstnance se, dle mého právního názoru, přihlíží mimo jiné i k funkci dovolené, kterou je individuální odpočinek konkrétního zaměstnance.

#### **4. Druhy dovolené**

Zákoník práce zakotvuje 3 druhy dovolené:

1. dovolenou za kalendářní rok nebo její poměrnou část
2. dovolenou za odpracované dny
3. dodatkovou dovolenou<sup>7</sup>

Zákon nebrání stranám pracovního poměru, aby si sjednaly další druh dovolené (popř. aby zaměstnavatel zakotvil toto právo ve vnitřním předpise nebo aby toto právo

---

<sup>6</sup> Viz rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1962, sp. zn. 5 Co 189/62 (R 56/1962) nebo rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 3. 1980, sp. zn. 5 Cz 6/80 (R 44/1982).

<sup>7</sup> Viz § 211 zákoníku práce.

bylo dojednáno v kolektivní smlouvě), než jaký uvádí tato právní norma<sup>8</sup>, vždy však za povinnosti splnění zákazu diskriminace a povinnosti rovného zacházení.

## 5. Dovolená za kalendářní rok a její poměrná část

### 5.1 Podmínky vzniku nároku na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část - obecně

*„Zaměstnanci, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něho práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce, přísluší dovolená za kalendářní rok, popřípadě její poměrná část, jestliže pracovní poměr netrval nepřetržitě po dobu celého kalendářního roku.“<sup>9</sup>*

**Příklad:** Paní Zuzana nastoupí do nového pracovního poměru dne 1. 1. 2011. Dne 24. 1. 2011 onemocní a její dočasná pracovní neschopnost trvá až do konce roku 2011 (nejde o pracovní úraz či nemoc z povolání). Na počátku roku 2012, kdy se zaměstnankyně opět vrátí do práce, se paní Zuzana obrátí na zaměstnavatele s dotazem, proč jí nebyla za rok 2011 „přiznána“ žádná dovolená, když byla v pracovním poměru po celý kalendářní rok. Postupuje zaměstnavatel správně? Ano, postup zaměstnavatele je v souladu se zákonem, neboť zaměstnankyně neodpracuje ani 60 dní pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok, ani 21 dní pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny (viz blíže kapitola 6).<sup>10</sup>

Dle ustanovení § 216 odst. 1 zákoníku práce se přitom za nepřetržité trvání pracovního poměru považuje, jestliže po skončení dosavadního pracovního poměru bezprostředně navazuje vznik nového pracovního poměru zaměstnance k témuž zaměstnavateli. Toto ustanovení se uplatní v praxi např. v situacích, kdy zaměstnanci

---

<sup>8</sup> Současný zákoník práce je postaven na principu „co není zakázáno, je dovoleno“.

<sup>9</sup> Viz § 212 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>10</sup> Dle § 214 zákoníku práce „zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část, protože nekonal v kalendářním roce u téhož zaměstnavatele práci alespoň 60 dnů, přísluší dovolená za odpracované dny v délce jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 21 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.“

končí pracovní poměr na dobu určitou, na který navazuje nový pracovní poměr (tedy s novou pracovní smlouvou) opět např. na dobu určitou. Toto ustanovení se aplikuje i v případě dovolené za odpracované dny a dodatkové dovolené.

Obvykle se dotčená podmínka „bezprostředně“ navazujícího pracovního poměru považuje za splněnou i tehdy, pokud mezi skončením původního pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru jsou dny pracovního klidu (tj. dny, na které připadá nepřetržitý odpočinek zaměstnance v týdnu a svátky).<sup>11</sup>

**Příklad:** Pan Ivan měl uzavřenu pracovní smlouvu na dobu určitou od 1. 1. 2011 do 4. 7. 2011. Ke dni 7. 7. 2011 vznikl nový pracovní poměr, opět na dobu určitou do 31. 12. 2012. Zaměstnanec do 4. 7. 2011 nečerpal žádnou dovolenou. Na jakou dovolenou vznikne zaměstnanci nárok za rok 2011? Pro účely dovolené se posuzuje tento případ jako jeden pracovní poměr. Zaměstnanci vznikl nárok na dovolenou za celý kalendářní rok (mezi těmito dvěma pracovními poměry byly pouze svátky). Zároveň by nemělo být postupováno tak, že by zaměstnanci byla proplacena nevyčerpaná dovolená ke dni 4. 7. 2011, ale měl by si ji vyčerpat (zaměstnavatel by mu ji měl určit) v následujícím období, jelikož ustanovení § 216 zákoníku práce je obecným ustanovením upravujícím fikci nepřetržitého trvání pracovního poměru, pokud jde o problematiku dovolené. Takový postup by byl (ve svém důsledku), podle mého právního názoru, i v rozporu s nastavenými principy proplácení nevyčerpané dovolené (viz dále).

Jako nesprávný výklad však shledávám právní názor vyjádřený v odborné literatuře<sup>12</sup>, že by jako bezprostřední návaznost bylo možno chápat i situaci, kdy by v mezidobí došlo k úrazu s dočasnou pracovní neschopností a pouze v jeho důsledku by nedošlo k bezprostřednímu vzniku nového pracovního poměru.

---

<sup>11</sup> Viz např. Jaroslav Jakubka, Eva Špundová. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady. 1. vydání ANAG, 2011, strana 12 nebo Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 586.

<sup>12</sup> Viz JUDr. Josef Hochman a kolektiv. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy související. 1. vydání, Linde, 2007, strana 613.

## 5. 2 Poměrná část dovolené za kalendářní rok

*„Poměrná část dovolené činí za každý celý kalendářní měsíc nepřetržitého trvání téhož pracovního poměru jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.“<sup>13</sup>*

Na tomto místě je nutno zdůraznit, že se jedná dle zákonného vymezení o celé kalendářní měsíce, přitom jednotlivé části měsíců se nesčítají.

Právní úpravu lze ilustrovat na následujících **příkladech**:

Paní Zdeňka nastoupí do zaměstnání dne 9. ledna 2012. Do této doby byla registrována na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Pracovní poměr trvá do 22. června 2012, neboť k tomuto datu je uzavřena dohoda o skončení pracovního poměru (zaměstnankyně se rozhodne pomoci své dceři s péčí o dítě, a odejít proto do předčasného důchodu). Paní Zdeňka nezamešká žádnou směnu. Zaměstnankyni vznikne nárok na dovolenou v rozsahu 4/12 dovolené za kalendářní rok, protože splní podmínku trvání pracovního poměru po celý kalendářní měsíc pouze za měsíce únor, březen, duben a květen 2012.

Pan Jan byl až do 30. 6. 2011 osobou samostatně výdělečně činnou. Dne 1. 7. 2011 nastoupil do pracovního poměru, který trval až do 31. 12. 2011. Pan Jan nezameškal žádnou směnu. Panu Janovi vznikl nárok na dovolenou ve výši 6/12 dovolené za kalendářní rok (doba výkonu samostatné výdělečné činnosti není dobou s nárokem na dovolenou).

Dle odborných výkladů<sup>14</sup> se toto ustanovení musí aplikovat ve všech situacích, na které dopadá dle svého jazykového vyjádření, tedy i v případě, kdy pracovní poměr vznikne prvním pracovním dnem v měsíci, který ovšem není prvním kalendářním dnem v měsíci. Byť se takové ustanovení může jevit jako nelogické a snad i diskriminující, je nutno přisvědčit názoru, že zákon skutečně svým jednoznačným zněním váže dovolenou za kalendářní rok na trvání pracovního poměru po celé kalendářní měsíce, nikoliv na odpracování všech směn v kalendářním měsíci. Pokud přitom vznikne

---

<sup>13</sup> Viz § 212 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>14</sup> Viz např. Jaroslav Jakubka, Eva Špundová. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady. 1. vydání ANAG, 2011, strana 33.

v jednom pracovním poměru nárok na dovolenou za kalendářní rok, nelze tento nárok kombinovat s nárokem na dovolenou za odpracované dny v tomto jednom kalendářním měsíci, po jehož celou délku netrval pracovní poměr (viz ustanovení § 214 zákoníku práce: „zaměstnanci, jemuž nevzniklo právo na dovolenou za kalendářní rok ani na její poměrnou část..., přísluší dovolená za odpracované dny...). Příklad: Pan Ivo uzavřel pracovní poměr dne 3. 1. 2011 (pondělí). Pracovní poměr trval až do konce roku 2011. Přestože zaměstnanec odpracoval všechny směny v roce, vznikl mu nárok na dovolenou pouze v rozsahu 11/12 dovolené za kalendářní rok.

### 5.3 Spojení dovolené s kalendářním rokem

Dovolená je spojena vždy samostatně s každým kalendářním rokem, proto se podmínka odpracování alespoň 60 dnů hodnotí v jednom kalendářním roce.

Tato východiska (tj. spojení dovolené s kalendářním rokem) se aplikují i u dovolené za odpracované dny (viz samostatná kapitola 6) a dodatkové dovolené.

**Příklad:** Slečna Andrea nastoupila po vystudování vysoké školy do svého prvního zaměstnání, a to dne 1. 11. 2011. V pracovní smlouvě byla sjednána 3měsíční zkušební doba. Dne 31. 1. 2012 skončil pracovní poměr ve zkušební době zrušením ze strany zaměstnavatele. 4 dny v lednu byla zaměstnankyně v dočasné pracovní neschopnosti (nejednalo se o pracovní úraz či nemoc z povolání). Zaměstnankyně se domáhá vyplacení náhrady mzdy za 3/12 dovolené za kalendářní rok, jelikož tvrdí, že byla v pracovním poměru 3 měsíce a že odpracovala 62 dní (žádnou dovolenou do konce pracovního poměru nevyčerpala). Zaměstnavatel s tímto názorem nesouhlasí. Kdo je v právu? Odpověď: Pravdu má zaměstnavatel, jelikož nebyla splněna podmínka odpracování alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Zaměstnankyni vznikne nárok pouze na dovolenou ve výši 1/12 za každých 21 odpracovaných dnů (dovolená za odpracované dny – viz dále kapitola 6 a kapitola 7 zabývající se otázkou, které dny se pro účely dovolené počítají jako „odpracované“ – jako odpracovaný den se nepočítá dočasná pracovní neschopnost, pokud k ní nedojde v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání) počítáno samostatně pro rok 2011 a pro rok 2012. Za rok 2011 se tedy bude jednat o 2/12 dovolené za kalendářní rok. Za rok 2012 jí nárok na dovolenou nevznikne vůbec.



#### 5.4 Odpracování směny (její převážné části)

*„Za odpracovaný se považuje den, v němž zaměstnanec odpracoval převážnou část své směny (pozn. myšleno této konkrétní směny v její délce v tento den); části směn odpracované v různých dnech se nesčítají“.*<sup>15</sup> Tedy postačuje odpracování více než 50 % délky směny.

Za „odpracované“ se přitom považují i některé zákonem specifikované dny, kdy zaměstnanec fakticky nekoná práce dle pracovní smlouvy. Jedná se např. o dočasnou pracovní neschopnost pro pracovní úraz, osobní překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb., kterým se stanoví okruh a rozsah jiných důležitých osobních překážek v práci, dobu mateřské dovolené, svátek – blíže se budu touto problematikou s ohledem na její rozsah zabývat v samostatné kapitole 7.

Tato pravidla se použijí i při výpočtu dovolené za odpracované dny<sup>16</sup> (viz samostatná kapitola 6).

#### 5.5 Přepočet – nerozvržení pracovních směn na všechny pracovní dny v týdnu

Pokud se jedná o zaměstnance, který pracuje po stanovenou týdenní pracovní dobu, ale jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, uplatní se ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého se podmínky vzniku práva na dovolenou počítají tak, jako by zaměstnanec odpracoval v kalendářním týdnu 5 pracovních dnů. Dle zákonné definice se může jednat jak o zaměstnance s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, tak o zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, u něhož jsou stanoveny zaměstnavatelem např. delší směny kopírující otevírací dobu provozovny zaměstnavatele, kvůli kterým následně nepracuje po všech 5 dnů v týdnu - samozřejmě za splnění zákonných podmínek pro garanci nepřetržitého odpočinku mezi dvěma směnami a povolené délky směny (nově

---

<sup>15</sup> Viz § 212 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>16</sup> Dle § 214 zákoníku práce ustanovení § 212 odst. 1 věty druhé (které se zabývá povinností odpracovat převážnou část směny pro možnost jejího „započtení“ do odpracovaných dní pro účely dovolené) platí i zde (tedy u dovolené za odpracované dny).

stanovena od 1. 1. 2012 v ustanovení § 83 zákoníku práce pro oba typy rozvržení pracovní doby – nerovnoměrné i rovnoměrné - v délce 12 hodin).

**Příklad:** Pan Stanislav pracuje u zaměstnavatele od 1. 1. 2012 do 31. 3. 2012 (k tomuto datu skončí pracovní poměr zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnavatele). Zaměstnanec pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době (směny jsou dlouhé 12 hodin). Žádnou směnu nezamešká. Byť zaměstnanec neodpracuje do data skončení pracovního poměru 60 směn, bude mu poskytnuta dovolená ve výši  $3/12$  výměry dovolené za kalendářní rok, neboť dojde k zákonnému přepočtu tak, jako by zaměstnanec pracoval 5 dní v kalendářním týdnu – tedy zaměstnanec dle zákonného ustanovení „odpracuje“ 65 dní.

Zcela jiná situace však nastává tehdy, pokud zaměstnanec pracuje po kratší pracovní dobu (v souladu s § 80 zákoníku práce). Zde se vychází ze skutečného počtu odpracovaných směn (po přičtení dob, které se pro účely dovolené posuzují za výkon práce). Může jít např. o zaměstnankyni, která se vrátila do práce po rodičovské dovolené a s ohledem na péči o dítě si sjednala v pracovní smlouvě úvazek v délce 28 hodin týdně (od pondělí do čtvrtka má zaměstnankyně odpracovat každý den 7 hodin, v pátek nepracuje).

**Příklad:** Paní Eva pracuje u zaměstnavatele od 1. 1. 2012 do 31. 3. 2012 (k tomuto datu skončí pracovní poměr zrušením ve zkušební době ze strany zaměstnance). S ohledem na určité zdravotní omezení nemůže paní Eva pracovat po stanovenou týdenní pracovní dobu, proto si sjedná pracovní úvazek pouze na 3 dny v týdnu a od pondělí do středy odpracuje každý den 8 hodin. Žádnou směnu nezamešká. Vznikne paní Evě nárok na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část), či pouze na dovolenou za odpracované dny? Této zaměstnankyni vznikne pouze nárok na dovolenou za odpracované dny – konkrétně za 39 dnů se jedná o  $1/12$  dovolené za kalendářní rok (viz blíže kapitola 6 zabývající se výpočtem dovolené za odpracované dny).

Tato pravidla se uplatní i při výpočtu dovolené za odpracované dny (viz samostatná kapitola 6) a dodatkové dovolené.

## 5.6 Změna zaměstnání v průběhu měsíce

Poměrná část dovolené přísluší v délce jedné dvanáctiny též za kalendářní měsíc, v němž zaměstnanec změnil zaměstnání, pokud skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele na sebe bezprostředně navazují; zaměstnanci přísluší v takovém případě poměrná část dovolené od nového zaměstnavatele.<sup>17</sup>

Splnění podmínky bezprostřední návaznosti by opět nemělo být na překážku, pokud mezi skončením původního pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru jsou pouze dny pracovního klidu.

Podmínkou nutnou však je, aby u obou zaměstnavatelů vzniklo zaměstnanci právo na tento druh dovolené (tedy poměrné části dovolené za kalendářní rok – podmínka odpracování 60 dnů).<sup>18</sup> Tento závěr vyplývá, dle mého právního názoru, za prvé ze skutečnosti, že dotčené ustanovení nalezneme v části zákona pojednávající právě o dovolené za kalendářní rok a její poměrné části (Díl 1 Hlavy II Části deváté zákoníku práce, když právní úpravu dovolené za odpracované dny lze nalézt až v Dílu 2 stejné hlavy a části), a dále z logiky věci, neboť by se při nesplnění podmínky odpracování 60 dnů ony odpracované dny u jednoho zaměstnavatele za tento „dělený“ měsíc promítly do výpočtu 21 dnů pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny (tento druh dovolené není pevně svázán s kalendářním měsícem).

Pro názornost lze právní úpravu opět demonstrovat na **příkladu**: Pan Ivan pracuje u zaměstnavatele X, a to od 1. 1. 2012 do 15. 4. 2012, od 16. 4. 2012 pracuje u zaměstnavatele Y, a to až do konce roku 2012. „X“ poskytuje dovolenou ve výměře 4 týdnů, „Y“ ve výměře 5 týdnů. U zaměstnavatele X vznikne zaměstnanci nárok na dovolenou v délce 3/12, tj. 5 dnů. U zaměstnavatele Y v délce 9/12, tj. 18,5 dne dovolené.

---

<sup>17</sup> Viz § 212 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>18</sup> Toto stanovisko lze nalézt např. v publikaci Chládková, A. Bukovjan, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená. Překážky v práci. 1. vydání, Wolter Kluwer ČR, a.s., strana 28.

## 5.7 Zaokrouhlování dovolené

*„Jestliže poměrná část dovolené činí necelý den, zaokrouhlí se na půlden; to platí i pro výpočet dvanáctin dovolené.“<sup>19</sup>*

Zákoník práce nehovoří o tom, zda se má zaokrouhlovat na nejbližší vyšší půlden, či nižší půlden.

Toto obecné ustanovení je v praxi vykládáno rozdílně. Někdy se zaokrouhluje vždy na nejbližší půlden nahoru (tj. při výpočtu 14,15 dne by se zaokrouhlilo na 17,5 dne).<sup>20</sup> Druhý přístup je takový, že se zaokrouhluje v rozmezí od 0,76 do 1,25 na 1,0 a v rozmezí od 0,26 do 0,75 na 0,5.<sup>21</sup>

Dle mého právního názoru je správnější výklad uvedený na druhém místě, neboť pokud právo jako samostatná vědní disciplína nestanovuje přesně způsob výpočtu, měla by se použít metoda běžná z jiné disciplíny, v posuzovaném případě matematiky, která s tímto způsobem zaokrouhlování běžně pracuje. Takový postup je pro jednotlivé zaměstnance i spravedlivější.<sup>22</sup>

Jelikož se jedná o obecné ustanovení, aplikuje se i při výpočtu jiných druhů dovolené.

## 6. Dovolená za odpracované dny

V situaci, kdy zaměstnanci nevznikne nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část, je aktuální spočítat, zda a v jakém rozsahu vznikne tomuto pracovníku nárok na dovolenou za odpracované dny. Tedy jde o nárok zaměstnance

---

<sup>19</sup> Viz § 216 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>20</sup> Viz např. Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 586.

<sup>21</sup> Viz např. Jakubka Jaroslav a kolektiv. Zákoník práce s komentářem. 5. vydání, ANAG, 2011, strana 332.

<sup>22</sup> Stejný názor vyjádřilo i Kolegium expertů AKV konané ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru na Sázavou, dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28832v36010-vykladova-stanoviska-akv-iv-prijata-na-zasedani-kolegia-exp/> [citováno: 3. 3. 2012] (publikováno i v časopise Práce a mzda 2011/1).

v případech, kdy mu nevzniká nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část.

Tehdy se spočítají odpracované dny (samozřejmě opět po přičtení dob, které se pro účely dovolené posuzují jako výkon práce, ač práce dle pracovní smlouvy konána fakticky není) a za každých takto 21 odpracovaných dnů vznikne nárok na 1/12 dovolené za kalendářní rok.<sup>23</sup>

Některá obecná pravidla byla vyložena již v předchozí kapitole zabývající se dovolenou za kalendářní rok, ve které se vždy u takových norem objevila informace o jejich aplikovatelnosti na dovolenou za odpracované dny.

**Příklad:** Pan Zdeněk je veden od 1. 1. 2012 do 31. 10. 2012 na úřadu práce jako uchazeč o zaměstnání. Dne 1. 11. 2012 nastoupí k zaměstnavateli, u něhož koná práci až do 31. 7. 2013. V roce 2012 nezamešká ani jednu směnu. Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v délce 5 týdnů. Na jakou dovolenou má nárok za rok 2012?

Pan Zdeněk má nárok pouze na dovolenou za odpracované dny, za celkem 43 dní se jedná o 2/12 dovolené za kalendářní rok, tedy celkem o 4 dny dovolené (v měsíci listopadu je 22 pracovních dnů, v prosinci 18 pracovních dnů a 3 placené svátky, které se počítají také jako odpracované dny).

Změnil by se výpočet dovolené, pokud by pan Zdeněk zameškal 3 dny nemocí (nešlo by o pracovní úraz či nemoc z povolání) a v jednom dni by strávil mimo pracoviště 3 hodiny návštěvou lékaře (pracovní směna je dlouhá 8 hodin)?

V takovém případě by se ony 3 dny pracovní neschopnosti nepočítaly do dnů odpracovaných, návštěva lékaře by výpočet neovlivnila (taková doba se počítá jako odpracovaná, navíc nejde o zameškání poloviny směny). Celkem by tedy pan Zdeněk odpracoval 40 dní, čímž by mu vznikl nárok na dovolenou pouze v rozsahu 1/12 základní výměry, tedy 2 dny dovolené.

Demonstrováno na tomto příkladu je zjevné, že výpočet dovolené za odpracované dny je přísnější než u dovolené za kalendářní rok či její poměrné části,

---

<sup>23</sup> Viz § 214 zákoníku práce.

neboť případně omluveně zameškané směny ovlivní výpočet u dovolené za kalendářní rok či její poměrné části (za pomoci institutu krácení dovolené) až po zameškání 100 směn (viz dále samostatná kapitola č. 10 zabývající se krácením dovolené). U dovolené za odpracované dny se promítnou zameškané směny mnohem dříve, jelikož se s nimi pracuje již na začátku při výpočtu délky dovolené, a výsledek může tedy ovlivnit pouze několik omluveně zameškaných směn (záleží na počtu pracovních dnů v měsíci).

## **7. Co se pro účely dovolené rozumí výkonem práce**

### **7. 1 Zákonná východiska**

Jak již shora uvedeno, pro účely dovolené se nepočítají jako výkon práce pouze doby (dny), kdy je fakticky konána práce dle pracovní smlouvy, ale i další zákonem definované doby (dny). Tato pravidla se uplatní při výpočtu všech druhů dovolené.

Při posuzování této problematiky nepostačí pracovat pouze s jedním zákonným ustanovením – konkrétně § 216 zákoníku práce, které je zařazeno v Části deváté (Dovolená) - , ale je nutno aplikovat ještě ustanovení § 348 zákoníku práce zařazené do Hlavy XVII (Zvláštní zákazy a výklad některých pojmů).

§ 216 odst. 2 zákoníku práce:

*„Pro účely dovolené se za výkon práce nepovažuje doba zameškaná pro důležité osobní překážky v práci, pokud nejsou uvedeny v prováděcím právním předpisu (§ 199 odst. 2). Doba čerpání mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání vzniklého při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním se pro účely dovolené posuzuje jako výkon práce.“*

§ 348 odst. 1 zákoníku práce

*„Za výkon práce se považuje doba*

*a) kdy zaměstnanec nepracuje pro překážky v práci, s výjimkou doby pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a doby, po kterou byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy,*

*b) dovolené,*

*c) kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek,*

*d) kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek, za který mu přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí.“*

## **7. 2 Případy posuzované pro účely dovolené jako výkon práce**

Nyní se zaměřím na konkrétní případy posuzované pro účely dovolené jako výkon práce.

### **7. 2.1 Překážky v práci na straně zaměstnance**

Jako výkon práce se pro účely dovolené posuzují vybrané překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v následujícím textu.

#### **A. Překážky v práci z důvodu obecného zájmu**

Překážky v práci z důvodu obecného zájmu jsou upraveny v § 200 až 203 zákoníku práce.

Jedná se o výkon veřejných funkcí, pokud jde o funkci, která je vymezena funkčním nebo časovým obdobím a obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním (např. poslanec Poslanecké sněmovny Parlamentu ČR, člen zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedící).

O výkon občanských povinností jako jeden z případů překážek v práci z důvodu obecného zájmu jde zejména u svědků, tlumočnicků, soudních znalců a jiných osob předvolaných k jednání u soudu, správního úřadu, jiného státního orgánu nebo orgánu územního samosprávného celku, při poskytování první pomoci nebo např. při poskytování osobní pomoci při živelních událostech.

Za tzv. jiné úkony v obecném zájmu se považuje např. činnost dárce při odběru krve či činnost zaměstnance při přednášce nebo výuce včetně zkušební činnosti

(zaměstnanci přísluší dle zákona pro tyto účely pracovní volno v rozsahu nejvýše 12 směn v kalendářním roce, pokud tomu nebrání vážné provozní důvody na straně zaměstnavatele).

Dále jde o překážky v práci v souvislosti s brannou povinností (§ 204 zákoníku práce)

Také se jedná o účast na školení, jiné formě přípravy nebo studia, v nichž má zaměstnanec získat předpoklady stanovené právními předpisy nebo požadavky a nezbytné pro řádný výkon sjednané práce, které jsou v souladu s potřebou zaměstnavatele. V této souvislosti považuji za potřebné zdůraznit, že nezbytným předpokladem pro uznání této překážky v práci (což má dopad nejen na otázku výpočtu dovolené, ale zejména i na povinnost zaměstnavatele vyplácet po tuto dobu náhradu mzdy) je, aby zaměstnanec skutečně nabyté znalosti (popř. zkušenosti) z tohoto studia (popř. školení či jiné formy přípravy) využil. Dále zákon hovoří o podmínce, aby takové studium (resp. školení či jiná forma přípravy) probíhalo v souladu s potřebou zaměstnavatele (tedy např. když zaměstnavatel nemá možnost výkon příslušné práce svěřit zaměstnanci, který potřebnou kvalifikaci již disponuje). To bude vyloučeno např. v situaci, kdy zaměstnanec dostává výpověď z důvodu změny úkolů zaměstnavatele (popř. rušení určitého provozu bez náhrady).<sup>24</sup> V praxi jsem se setkala s požadavkem zaměstnance v celní správě (toho času již jako civilního pracovníka), kterému byla stanovena výjimka pro zařazení do příslušné třídy pro účely stanovení platu - ovšem s tím, že si tento zaměstnanec musí do určité doby zvýšit vzdělání (ze středoškolského na vysokoškolské). Zaměstnanec pracoval na oddělení informačních technologií, započal však na soukromé vysoké škole studium oboru „mezinárodní vztahy“. Následně se domáhal, aby mu po dobu studia (včetně konání zkoušek) byla vyplácena náhrada mzdy, neboť se domníval, že v jeho případě jde právě o shora uvedenou překážku v práci na straně zaměstnance. Zaměstnavatel však tento názor nesdílel. Podle mého právního názoru je v tomto případě zjevné, že se jedná ze strany zaměstnance o formalistický přístup k problému nedostatku vzdělání, protože namísto aby zvolil obor, který při své práci skutečně využije a který bude i materiálně znamenat přínos pro zaměstnavatele, započal studium v oboru zcela nesouvisejícím s jeho prací. Lze jistě

<sup>24</sup> Viz Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 561.



předpokládat, že pokud by byl přijímán na tuto pozici zcela nový zaměstnanec, zaměstnavatel by požadoval (potažmo měl požadovat, jelikož plat je vynakládán ze státních prostředků), aby byl takový pracovník vysokoškolsky vzdělán v oboru IT technologií či alespoň v oboru blízkém. Proto se domnívám, že nelze toto studium kvalifikovat jako příslušnou překážku v práci na straně zaměstnance s nárokem na náhradu mzdy a že by neměla být tato doba započítávána pro účely dovolené jako výkon práce.

#### **B. Důležité osobní překážky uvedené v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. – detailní podmínky jsou specifikovány v tomto právním předpise**

Jedná se o tyto situace:

- vyšetření nebo ošetření ve zdravotnickém zařízení, které je ve smluvním vztahu ke zdravotní pojišťovně, kterou si zaměstnanec zvolil, a které je nejblíže bydlišti nebo pracovišti zaměstnance a je schopné potřebnou zdravotní péči poskytnout, pokud vyšetření nebo ošetření nebylo možné provést mimo pracovní dobu,

- podrobení se pracovně-lékařské prohlídce, vyšetření nebo očkování související s výkonem práce v rozsahu stanoveném zvláštními právními předpisy nebo rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví,

- nepředvídané přerušení dopravního provozu nebo zpoždění hromadných dopravních prostředků, nemohl-li zaměstnanec dosáhnout včas místa pracoviště jiným přiměřeným způsobem,

- u těžce zdravotně postiženého znemožnění cesty do zaměstnání z povětrnostních důvodů nehromadným dopravním prostředkem, který tento zaměstnanec používá,

- 2 dny na vlastní svatbu, z toho 1 den k účasti na svatebním obřadu; rodiči na 1 den k účasti na svatbě dítěte a ve stejném rozsahu dítěti při svatbě rodiče.

- narození dítěte - převoz manželky (družky) do zdravotnického zařízení a zpět, účast při porodu manželky (družky)

- 2 dny při úmrtí manžela, druha nebo dítěte a další den k účasti na pohřbu těchto osob, 1 den k účasti na pohřbu rodiče a sourozence zaměstnance, rodiče a sourozence jeho manžela, jakož i manžela dítěte nebo manžela sourozence zaměstnance a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- nezbytně nutná doba, nejvýše na 1 den, k účasti na pohřbu prarodiče nebo vnuka zaměstnance nebo prarodiče jeho manžela nebo jiné osoby, která sice nepatří k uvedeným fyzickým osobám, ale žila se zaměstnancem v době úmrtí v domácnosti, a další den, jestliže zaměstnanec obstarává pohřeb těchto osob,

- doprovod rodinného příslušníka do zdravotnického zařízení k vyšetření nebo ošetření při náhlém onemocnění nebo úrazu a k předem stanovenému vyšetření, ošetření nebo léčení se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu, nejvýše však 1 den, byl-li doprovod nezbytný a uvedené úkony nebylo možno provést mimo pracovní dobu,

- doprovod zdravotně postiženého dítěte do zařízení sociálních služeb nebo do školy nebo školského zařízení samostatně zřízených pro žáky se zdravotním postižením s internátním provozem a zpět se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků,

- doprovod dítěte do školského poradenského zařízení ke zjištění speciálních vzdělávacích potřeb dítěte se poskytne jen jednomu z rodinných příslušníků na nezbytně nutnou dobu,

- nezbytně nutná doba zaměstnancům, kteří se zúčastní pohřbu spoluzaměstnance,

- nezbytně nutná doba, nejvýše 2 dny, při přestěhování zaměstnance, který má vlastní bytové zařízení,

- nezbytně nutná doba pro vyhledání nového zaměstnání, nejvýše 1 půlden v týdnu po dobu odpovídající výpovědní době v délce dvou měsíců

### **C. Další zákonem taxativně vyjmenované důležité osobní překážky v práci**

Zákon dále kvalifikuje jako výkon práce pro účely dovolené i tyto osobní překážky v práci:

- I. doba pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání při plnění pracovních úkolů nebo v přímé souvislosti s ním,
- II. doba mateřské dovolené a doba, po kterou zaměstnanec čerpá rodičovskou dovolenou do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou.

### **7. 2.2 Překážky v práci na straně zaměstnavatele**

Zákon stanoví výjimku z pravidla, že se doba překážek v práci na straně zaměstnavatele posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce, a to případ, kdy byla práce přerušena pro nepříznivé povětrnostní vlivy (pokud nebyl zaměstnanec převeden na jinou práci). Jednotlivé případy překážek v práci na straně zaměstnavatele nalezneme v ustanovení § 208 až 210 zákoníku práce. Jde o případy, kdy zaměstnanec nemůže pro tyto překážky na straně zaměstnavatele konat práci – např. prostoj, částečnou nezaměstnanost (zaměstnavatel nemůže zaměstnanci přidělovat práci v rozsahu týdenní pracovní doby z důvodu dočasného omezení odbytu jeho výrobků nebo poptávky po jím poskytovaných službách), dobu spadající do pracovní směny, kterou zaměstnanec tráví na pracovní cestě jinak než plněním pracovních úkolů (např. čas strávený cestováním).

### **7. 2.3 Čerpání dovolené**

Čerpání dovolené se rovněž tak započítává do odpracovaných dní (při účely výpočtu nároku na dovolenou).

### **7. 2.4 Doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek**

Je logické, že mezi odpracované doby pro účely dovolené se řadí i doba, kdy si zaměstnanec vybírá náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek, neboť

tímto volnem se pouze nahrazuje zaměstnanci výkon práce v jiné dny (přesčasová práce či práce ve svátek).

### **7. 2.5 Doba, kdy zaměstnanec nepracuje proto, že je svátek**

Podobně zákon nahlíží i na dny svátků (jde o svátek, za který zaměstnanci přísluší náhrada mzdy, popřípadě za který se mu jeho mzda nebo plat nekrátí), tedy při výpočtu nároku na dovolenou musíme připočítat ještě takové svátky.

Na tomto místě bych se ráda zmínila o možnostech řešení problému „střetu“ svátku s dobou, kdy je zaměstnanec v dočasné pracovní neschopnosti (pokud nejde o pracovní úraz či nemoc z povolání), tedy pokud je v den svátku zaměstnanec zároveň nemocen. Lze se setkat jak s výkladem, že by mělo mít přednost posuzování tohoto dne jako neodpracovaného pro nemoc, tak s výkladem, že by měl být tento den započítáván do odpracovaných dnů (samozřejmě opět pro účely dovolené) jako svátek.

Zákon tuto situaci výslovně neřeší. Soudní judikatura vyšších soudů k této problematice dostupná rovněž není.

Argumentem pro výklad uvedený na prvním místě bývá, že *„skutečným důvodem, proč zaměstnanec nevykonával práci, není v daném případě svátek, ale dočasná pracovní neschopnost zaměstnance. V této souvislosti lze analogicky odkázat na ustanovení § 192 odst. 1 věta poslední zákoníku práce, které určuje jasnou přednost poskytování náhrady mzdy nebo platu z důvodu dočasné pracovní neschopnosti nebo karantény zaměstnance před poskytováním stejného plnění z důvodu jiné překážky v práci. Poukaz na ustanovení § 348 odst. 1 písm. d) zákoníku práce se považuje za zcela nepřipadný. Zaměstnanci totiž za den svátku, v němž byl zároveň dočasně neschopen práce, nepřísluší náhrada z důvodu svátku, ale mimo karenční dobu snížená náhrada z důvodu nemoci (karantény), popř. nemocenské od okresní správy sociálního zabezpečení. Použitím zmíněného ustanovení by došlo k popření základního pravidla, totiž že doba pracovní neschopnosti (s výjimkou pracovní neschopnosti vzniklé v důsledku pracovního úrazu nebo nemoci z povolání) se pro účely dovolené neposuzuje*

*jako výkon práce. Stejně tak by se dotčené pravidlo muselo absurdně použít i v době např. rodičovské dovolené či jiných překážek v práci“.*<sup>25</sup>

Vzhledem k argumentu uvedenému na posledním místě (tedy že by se obdobně musela posuzovat situace souběhu rodičovské dovolené a svátku) se přikláním k názoru, že přednost by mělo mít posouzení dotčeného dne jako neodpracovaného (pro účely dovolené) z důvodu dočasné pracovní neschopnosti.

### **7.3 Případy, které se neposuzují pro účely dovolené jako výkon práce**

Jako výkon práce se pro účely dovolené neposuzuje doba jiných důležitých osobních překážek v práci, než které jsou specifikovány v nařízení vlády č. 590/2006 Sb. a pozitivně vymezeny v ustanovení § 216 odst. 2 zákoníku práce, tedy zejména:

- doba dočasné pracovní neschopnosti (pokud nejde o pracovní úraz či nemoc z povolání),

- doba, po kterou čerpá zaměstnankyně rodičovskou dovolenou, a doba čerpání rodičovské dovolené ze strany zaměstnance vyjma doby, po kterou je oprávněna žena čerpat mateřskou dovolenou,

- doba ošetřování člena rodiny (domácnosti) dle podmínek uvedených v ustanovení § 191 zákoníku práce,

- doba karantény.

Dále se jedná se o dobu pracovního volna poskytnutého na žádost zaměstnance, bylo-li předem sjednáno jeho napracování, a dobu sjednaného neplaceného volna (vyjma zákonem definovaných překážek v práci).

Jak již bylo uvedeno shora, jde také o dobu překážek v práci na straně zaměstnavatele z důvodu přerušení práce pro nepříznivé povětrnostní vlivy, pokud zaměstnanec nesouhlasil s převedením na jinou práci.

---

<sup>25</sup> Viz stanovisko Kolegia expertů AKV konané ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru na Sázavou, dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28832v36010-vykladova-stanoviska-akv-iv-prijata-na-zasedani-kolegia-exp/> [citováno: 3. 3. 2012].

**Příklad:** Pan Dalibor je v pracovním poměru od 1. 1. 2012 do 30. 4. 2012 (k tomuto datu bude ukončen pracovní poměr dohodou). Dne 31. 1. 2012 stráví zaměstnanec mimo pracoviště 4 hodiny z osmihodinové směny návštěvou lékaře. Od 1. 2. 2012 do 16. 3. 2012 je zaměstnanec v pracovní neschopnosti (nejedná se o pracovní úraz či nemoc z povolání). Na den 2. 4. 2012 si zaměstnanec se zaměstnavatelem sjedná poskytnutí neplaceného volna, a to v rozsahu 4 hodin z osmihodinové směny (z důvodu nutnosti vyřízení nového občanského průkazu). Na jak dlouhou dovolenou vznikne panu Daliborovi nárok? Doba dočasné pracovní neschopnosti se nepočítá do odpracovaných dnů, návštěva lékaře se posuzuje pro účely dovolené jako výkon práce, den, po který bylo čerpáno neplacené volno, se do odpracovaných dnů nepočítá (4 hodiny se nepočítají do odpracované doby, zbylé 4 hodiny nejsou převážnou částí směny, tedy tato směna se v součtu odpracovaných vůbec neobjeví). S ohledem na skutečnost, že zaměstnanec „odpracoval“ pouze 54 dní, nevznikne mu nárok na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část), ale pouze na dovolenou za odpracované dny, tedy celkem ve výši  $\frac{2}{12}$  výměry dovolené u zaměstnavatele. Pokud by výměra dovolené činila 4 týdny, jednalo by se v přepočtu o 3,5 dne dovolené.

## 8. Délka dovolené

V následujícím textu se zaměřím na problematiku délky dovolené, jejíž právní úpravu nalezneme zejména v § 213 zákoníku práce. Tato kapitola bude pro přehlednost opět rozdělena do několika podkapitol.

### 8.1 Základní výměra dovolené

Minimální výměra dovolené činí 4 týdny v kalendářním roce.<sup>26</sup> Týdnem dovolené se ve smyslu obecného ustanovení § 350a zákoníku práce vymezujícího pojem týdne rozumí 7 po sobě jdoucích kalendářních dnů.

Z této definice je tedy zřejmé, že se nemusí jednat o týden začínající pondělím a končící nedělí, ale že se může jednat např. o týden začínající středou a končící následujícím úterým.

---

<sup>26</sup> Viz § 213 odst. 1 zákoníku práce.

Zákon neváže tuto základní výměru dovolené na další podmínky, např. trvání pracovního poměru, počet odpracovaných let apod. Odlišná právní úprava je stanovena samotným zákonem pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky vysokých škol a pro zaměstnance zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce (zaměstnanci pobírající namísto mzdy plat, např. zaměstnanci státu) – blíže se touto právní úpravou budu zabývat v další podkapitole.

## 8.2 Výměra dovolené ve zvláštních případech

*„Dovolená zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce činí 5 týdnů v kalendářním roce.“<sup>27</sup>*

Dle § 109 odst. 3 zákoníku práce se jedná o zaměstnance státu, územních samosprávných celků, státního fondu, příspěvkové organizace, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele nebo z úhrad podle zvláštních právních předpisů, a školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy ČR, krajem, obcí nebo dobrovolným svazkem obcí podle školského zákona.

*„Dovolená pedagogických pracovníků a akademických pracovníků vysokých škol činí 8 týdnů v kalendářním roce.“<sup>28</sup>*

Definici pojmu pedagogický pracovník nalezneme v § 2 zákona č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů, který uvádí následující:

*„Pedagogický pracovník*

*(1) Pedagogickým pracovníkem je ten, kdo koná přímou vyučovací, přímou výchovnou, přímou speciálně pedagogickou nebo přímou pedagogicko-psychologickou činnost přímým působením na vzdělávaného, kterým uskutečňuje výchovu a vzdělávání na základě zvláštního právního předpisu (dále jen "přímá pedagogická činnost"); je zaměstnancem právnické osoby, která vykonává činnost školy, nebo zaměstnancem státu, nebo ředitelem školy, není-li k právnické osobě vykonávající činnost školy v*

---

<sup>27</sup> Viz § 213 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>28</sup> Viz § 213 odst. 3 zákoníku práce.

*pracovněprávním vztahu nebo není-li zaměstnancem státu. Pedagogickým pracovníkem je též zaměstnanec, který vykonává přímou pedagogickou činnost v zařízeních sociálních služeb.*

*(2) Přímou pedagogickou činnost vykonává*

*a) učitel,*

*b) pedagog v zařízení pro další vzdělávání pedagogických pracovníků,*

*c) vychovatel,*

*d) speciální pedagog,*

*e) psycholog,*

*f) pedagog volného času,*

*g) asistent pedagoga,*

*h) trenér,*

*i) vedoucí pedagogický pracovník.“*

Pojem akademického pracovníka upravuje § 70 zákona č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů, takto:

*„Akademičtí pracovníci*

*(1) Akademickými pracovníky jsou zaměstnanci vysoké školy, kteří vykonávají jak pedagogickou, tak vědeckou, výzkumnou, vývojovou a inovační, uměleckou nebo další tvůrčí činnost. Akademičtí pracovníci jsou povinni dbát dobrého jména vysoké školy.*

*(2) Akademickými pracovníky jsou profesori, docenti, odborní asistenti, asistenti, lektori a vědečtí, výzkumní a vývojoví pracovníci podílející se na pedagogické činnosti.“*

Tato výměra dovolené u uvedených vybraných skupin zaměstnanců nesmí být (na rozdíl od ostatních zaměstnanců) dále prodlužována.

Zatímco u zaměstnanců zaměstnavatelů uvedených v § 109 odst. 3 zákoníku práce je zřejmě záměrem zákonodárce garantovat těmto pracovníkům vyšší standard



práv, u pedagogických a akademických pracovníků jde spíše o přizpůsobení se zákona zvláštním provozním důvodům ve školských zařízeních.

Protože tuto výměru dovolené u akademických a pedagogických pracovníků nelze dále navyšovat (nad 8 týdnů), musí být další dny, kdy nepřiděluje zaměstnavatel zaměstnanci práci dle pracovní smlouvy (např. kratších prázdnin v průběhu roku, pokud skutečně není zaměstnanci přidělována práce dle pracovní smlouvy), řešeny za pomoci institutu překážek v práci na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy.

### 8.3 Prodloužení dovolené

Základní výměra dovolené může být prodlužována (s výjimkou případů uvedených v předchozí kapitole). Přitom samotný zákon nijak toto prodloužení neomezuje jeho maximálním rozsahem. V praxi se lze nejčastěji setkat s prodloužením o jeden týden, tedy na celkem 5 týdnů dovolené za kalendářní rok. Právní úprava však nebrání prodloužení o pouhé dny, nikoliv tedy celé týdny.

Prodloužení výměry dovolené lze provést v pracovní smlouvě (či jiném dvoustranném aktu mezi zaměstnancem a zaměstnavatelem), v kolektivní smlouvě, popř. ve vnitřním předpise. Nejpružnějším řešením je zakotvení takového práva ve vnitřním předpise, který může zaměstnavatel kdykoliv změnit (samozřejmě pro dovolenou do budoucna), na druhou stranu takové řešení je ze stejných důvodů nejméně výhodné pro zaměstnance.

Zákon nezakazuje, aby byla výměra dovolené určena diferencovaně pro jednotlivé zaměstnance, resp. přesněji řečeno pro jednotlivé skupiny zaměstnanců, vždy je však nutno dodržet pravidlo rovného zacházení a zákazu diskriminace. Může jít o zaměstnance podle náročnosti práce či provozu – např. u fyzicky či duševně náročné činnosti, práce ve směnných provozech s nočními směny, ve ztíženém pracovním prostředí, podle délky odpracovaných let u konkrétního zaměstnavatele (jako věrnostní „bonus“) <sup>29 30</sup>. Dle mého právního názoru by však již bylo diskriminační, pokud by byla

---

<sup>29</sup> Pokud však zaměstnavatel zavede takový věrnostní benefit týkající se dovolené, měla by být předmětná „pravidla hry“ známa již na počátku, kdy zaměstnanec vstupuje do pracovního poměru, a v zásadě v průběhu času neměněna, aby každý zaměstnanec mohl svým jednáním docílit onoho benefitu a aby nebyl neodůvodněně zvyhodňován jiný zaměstnanec.

<sup>30</sup> Opačný názor, tedy že nelze zavést delší výměru dovolené jako věrnostní benefit, lze nalézt např. v článku: Smutná, M. Dovolená v novém zákoníku práce. Otázky & odpovědi z praxe, 2007, č. 6, strana

délka dovolené závislá na věku zaměstnance (nemůže obstát ani případný argument, že starší lidé někdy potřebují více odpočinku; více odpočinku by totiž teoreticky mohly potřebovat i jiné skupiny zaměstnanců – např. matky pečující o malé děti, zaměstnanci se zdravotními problémy, nerozhodno, zda tato zdravotní omezení jsou dočasného, či trvalého rázu, apod.; zaměstnavateli také obecně ani nemusí být všechna tato omezení známa, pokud např. přímo neovlivňují výkon práce)<sup>31</sup>. Podobně by se jednalo o diskriminaci, pokud by byla délka dovolené závislá na pohlaví, barvě pleti, náboženství či politických názorech (resp. dokonce členství v politické straně).

Dle odborné literatury *„poskytování takovéto dovolené nad rámec zákoníku práce je možné pouze z důvodů spočívajících v povaze práce (doba trvání pracovního poměru u zaměstnavatele, práce v kontu pracovní doby), nikoliv však z důvodů ostatních (věk, rodinný stav), což je považováno za diskriminaci.“*<sup>32</sup>

---

3, podle kterého „...s ohledem na účel dovolené, kterým je poskytnutí potřebného odpočinku k regeneraci pracovní síly, by délka dovolené neměla být diferencována podle doby trvání zaměstnání u zaměstnavatele, protože nejde o plnění věrnostního či stabilizačního charakteru“. Byť je nutno uvést, že tato otázka může být skutečně diskutabilní, je možno na druhou stranu argumentovat, že tento základní účel dovolené je naplněn již v základní výměře dovolené, a tedy výměra nad tento zákonný povinný rozsah již může naplňovat i jiné účely, tedy např. stabilizaci pracovníků. Prodloužení dovolené podle počtu odpracovaných let u zaměstnavatele připouští např. Miroslav Bělina a kol.: Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 578.

<sup>31</sup> Podle § 16 zákoníku práce „zaměstnavatelé jsou povinni zajišťovat rovné zacházení se všemi zaměstnanci, pokud jde o jejich pracovní podmínky, odměňování za práci a o poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžitě hodnoty, o odbornou přípravu a o příležitost dosáhnout funkčního nebo jiného postupu v zaměstnání. V pracovněprávních vztazích je zakázána jakákoliv diskriminace. Pojmy přímá diskriminace, nepřímá diskriminace, obtěžování, sexuální obtěžování, pronásledování, pokyn k diskriminaci a navádění k diskriminaci a případy, kdy je rozdílné zacházení přípustné, upravuje antidiskriminační zákon. Za diskriminaci se nepovažuje rozdílné zacházení, pokud z povahy pracovních činností vyplývá, že toto rozdílné zacházení je podstatným požadavkem nezbytným pro výkon práce; účel sledovaný takovou výjimkou musí být oprávněný a požadavek přiměřený. Za diskriminaci se rovněž nepovažují opatření, jejichž účelem je odůvodněno předcházení nebo vyrovnání nevýhod, které vyplývají z příslušnosti fyzické osoby ke skupině vymezené některým z důvodů uvedených v antidiskriminačním zákonu.“ Dle ustanovení § 2 odst. 3 zákona č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon) platí: „Přímou diskriminací se rozumí takové jednání, včetně opomenutí, kdy se s jednou osobou zachází méně příznivě, než se zachází nebo zacházelo nebo by se zacházelo s jinou osobou ve srovnatelné situaci, a to z důvodu rasy, etnického původu, národnosti, pohlaví, sexuální orientace, věku, zdravotního postižení, náboženského vyznání, víry či světového názoru.“

<sup>32</sup> Petr Hůrka, Kristina Koldinská a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s., 2010, strana 72.

## 8. 4 Přepočet dovolené na dny

Byť zákoník práce zakotvuje dovolenou v týdnech (o přepočtu dovolené na dny se hovoří v zákoníku práce pouze v souvislosti s pracovními poměry s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou – viz § 213 odst. 4 zákoníku práce), přepočítává se v praxi dovolená na pracovní dny (důvodem je zejména její čerpání nikoliv pouze po týdnech, ale i po dnech, resp. po půldnech).

Týden dovolené představuje fakticky tolik pracovních dnů, kolik jich zaměstnanci připadá pravidelně na jednotlivé týdny, pokud se jedná o zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou.

Pro názornost se v následujících řádcích pokusím demonstrovat právní úpravu na několika praktických **příkladech**:

- A. Paní Jana je zaměstnána u podnikatelského subjektu po celý kalendářní rok po stanovenou týdenní pracovní dobu (odpracuje všechny směny). Pracovní dobu má rovnoměrně rozvrženu na všech 5 pracovních dnů v týdnu. Zaměstnavatel nezvýšil žádnému zaměstnanci výměru dovolené. Kolik pracovních dnů představuje dovolená v jejím případě? Tato zaměstnankyně má za splnění dalších zákonných podmínek nárok na 20 pracovních dnů dovolené.
- B. Pan Zbyněk je zaměstnán po celý kalendářní rok u stejného zaměstnavatele jako paní Jana, má však sjednánu kratší pracovní dobu – od pondělí do pátku každý den 6 hodin. Zaměstnanec pracuje na stejné pozici jako paní Jana. Vznikne mu nárok na dovolenou v kratší délce než paní Janě s ohledem na kratší pracovní dobu? Nikoliv, zaměstnanci vznikne nárok na dovolenou ve výměře 4 týdnů – v přepočtu 20 pracovních dnů. Samozřejmě však dostane náhradu mzdy po dobu čerpání dovolené pouze za 6 hodin směny.
- C. Slečna Magda má také sjednánu kratší pracovní dobu, ovšem pracuje pouze 4 dny v týdnu (opět pracuje na stejné pozici u stejného zaměstnavatele). Na kolik týdnů dovolené má právo a o kolik pracovních dnů se jedná? I slečna Magda má právo na 4 týdny dovolené, což však u ní činí v přepočtu pouze 16 pracovních dnů.

## 8.5 Výpočet pracovních dnů dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou

Zákoník práce se způsobem stanovení délky dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou zabývá v § 213 odst. 4 (viz dále citace).

*„Čerpá-li dovolenou zaměstnanec s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny nebo na období celého kalendářního roku, přísluší mu tolik pracovních dnů dovolené, kolik jich podle rozvržení pracovní doby na dobu jeho dovolené připadá v celoročním průměru.“*

Jelikož se jedná o dosti složitou problematiku, bylo by, dle mého právního názoru, určitě nanejvýš žádoucí, aby zákon této záležitosti věnoval více prostoru, byť za cenu větší kazuičnosti (viz zejména další podkapitola zabývající se změnou rozvržení pracovní doby).

Shora uvedenou právní normu lze vyjádřit ve vzorci:

$$„V_{pdd} = (ps : pt) \times pd$$

Legenda:  $v_{pdd}$  = výsledný počet pracovních dnů dovolené,

$ps$  = počet směn (pracovních dnů) podle harmonogramu směn nerovnoměrného týdenního rozvržení pracovní doby,

$pt$  = počet týdnů v období, na které byla pracovní doba nerovnoměrně rozvržena,

$pd$  = počet týdnů dovolené, na které má zaměstnanec právo“<sup>33</sup>

Zaměstnavatel při výpočtu vychází ze stanovené týdenní pracovní doby bez ohledu na přesčasovou práci, plánovanou dovolenou, překážky v práci, neomluvenou nepřítomnost v práci apod. U zaměstnanců s kratší pracovní dobou je však nutno vycházet z této pracovní doby.

**Příklad:** Paní Martina má rozvrženy pracovní směny nerovnoměrně na 26 týdnů od 1. 1. 2012 tak, že na toto (vyrovnávací) období u této zaměstnankyně připadá 89

<sup>33</sup> Viz Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 579.

směn. Na jakou dovolenou bude mít nárok za rok 2012 v případě, že nedojde ke změně rozvržení pracovní doby, když zaměstnavatel poskytuje dle kolektivní smlouvy dovolenou za kalendářní rok ve výměře 5 týdnů? Paní Martině vznikne nárok na 17 pracovních dnů dovolené.

## 8.6 Změna rozvržení pracovní doby v průběhu kalendářního roku

*„Dochází-li u zaměstnance v průběhu kalendářního roku ke změně rozvržení pracovní doby, přísluší mu za tento rok dovolená v poměru, který odpovídá délce příslušného rozvržení pracovní doby.“<sup>34</sup>*

Na toto ustanovení je v praxi nahlíženo rozdílně. Lze se setkat s dvěma právními názory:

- I. Dle prvního náhledu by se měla dovolená za tato období (dvě či teoreticky i více) počítat samostatně, přičemž by nemělo docházet k přepočtu dovolené při přechodu z jednoho režimu do druhého, neboť zákon s takovým postupem nepočítá. Tedy by si měl zaměstnanec „nést“ dovolenou z jednoho rozvržení do druhého v délce, která byla pro toto období vypočítána.<sup>35</sup>
- II. Jiní právníci se domnívají, že přepočet je nutno provést, byť s ním zákon zřejmě výslovně nepočítá:

*„Pravidlo obsažené v zákoníku práce je zcela nevhodně formulováno. Vytváří totiž skutečně dojem, že se dovolená posuzuje v každém rozvržení pracovní doby samostatně. Takový přístup by byl ovšem popřením toho, jak je dovolená v zákoníku práce koncipována a jak se počítá.“*

*Nelze směšovat právo na dovolenou zjištěné ve dnech v jednom a druhém rozvržení pracovní doby (šlo by obrazně o míchání „jablek s hruškami“).*

---

<sup>34</sup> Viz § 213 odst. 5 zákoníku práce.

<sup>35</sup> Viz např. doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D. Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh koncepčních změn. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d33828v43283-zhodnoceni-pravni-upravy-dovolene-a-navrh-jejich-koncepcnich-zmen/> [citováno: 3. 3. 2012], publikováno rovněž v časopise Práce a mzda 2011/5.

*Smyslem uvedeného ustanovení zákoníku práce není úprava délky dovolené (ta zůstává pořád stejná), ale přepočítání její délky na pracovní dny tak, aby odpovídala novému rozvržení. Je přitom nutné respektovat, že tímto přepočtem nemá být modifikováno právo zaměstnance na dovolenou, to je dáno v týdnech. Jde jen o to, zajistit spravedlivé čerpání této dovolené tak, aby dovolená byla vyjádřena pro příslušné rozvržení pracovní doby s odlišně dlouhými směnami.*

*Citovanému pravidlu je proto třeba rozumět tak, že pokud zaměstnanec již vyčerpal část své dovolené v jednom režimu pracovní doby, přičemž přechází do rozvržení s jinou délkou směn, musí být dovolená, kterou již zaměstnanec vyčerpal, přepočítána, a to podle délky pracovních směn v pracovním režimu, do něhož zaměstnanec přechází (v podstatě jde o to, kolik dnů představuje dovolená vyčerpaná v jednom rozvržení, kdyby byla čerpána v novém rozvržení pracovní doby).*

*Pokud by zaměstnanec v původním rozvržení pracovní doby žádnou dovolenou nečerpal, odpovídala by jeho dovolená výměře podle nového rozvržení.*

*Uplatněním názoru, že dovolená se počítá pro každé rozvržení zvlášť, by došlo k tomu, že zaměstnanec by čerpal eventuelně dovolenou v rozsahu delším, než je jeho výměra za kalendářní rok. Současně by byla uměle navýšena též vyplacená náhrada za čerpání dovolené v novém rozvržení.*<sup>36</sup>

Oba přístupy lze demonstrovat na tomto **příkladu**:

Paní Ivana pracuje v nerovnoměrně rozvržené pracovní době, od 1. 1. 2012 do 30. 6. 2012 odpracuje dle rozvrhu 104 směn (každá je dlouhá 10 hodin; nejde však o dvousměnný ani o třisměnný ani o nepřetržitý režim). Od následujícího data zaměstnavatel rozvrhne paní Ivaně pracovní dobu rovnoměrně na všech 5 dnů v týdnu

<sup>36</sup> Kolegium expertů AKV konané ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru na Sázavou, dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28832v36010-vykladova-stanoviska-akv-iv-prijata-na-zasedani-kolegia-exp/> [citováno: 3. 3. 2012] (publikováno i v časopise Práce a mzda 2011/1).

(každý den 8 hodin). Zaměstnankyně nečerpá do 30. 6. 2012 žádnou dovolenou za kalendářní rok 2012. Ráda by však čerpala celou dovolenou (ve výměře 5 týdnů dle kolektivní smlouvy) o letních prázdninách, zaměstnavatel souhlasí, a proto určí zaměstnankyni dovolenou v létě. Kolik může zaměstnavatel určit čerpání dnů dovolené v pracovních dnech?

Odpověď dle přístupu ad I): Zaměstnankyni vznikne – počítáno za období nerovnoměrného rozvržení směn – nárok na dovolenou ve výši 20 pracovních dnů, tedy za půl roku 10 pracovních dnů. Za období rovnoměrného rozvržení směn vznikne zaměstnankyni nárok na dovolenou v délce 12,5 pracovních dnů dovolené. Celkem má tedy paní Ivana nárok na dovolenou 22,5 dne dovolené, nerozhodno, v jakém období bude dovolenou čerpat. Je tedy nepochybné, že čerpáním dovolené v létě zaměstnankyně o část dovolené fakticky přijde. Byť se v posuzovaném případě jednalo o její vlastní vůli, obecně nemá zaměstnanec možnost čerpání dovolené jakkoliv ovlivnit. Zároveň se domnívám, že kvůli této právní úpravě (vykládáno dle přístupu ad I) by mohl být jak zaměstnanec, tak zaměstnavatel motivován čerpat (resp. určit čerpat) dovolenou ve dnech, kdy je to pro něj výhodnější z hlediska počtu pracovních dní a potažmo náhrady mzdy, aniž by pro čerpání dovolené v tomto termínu byly provozní důvody či oprávněné zájmy zaměstnance.

Odpověď dle přístupu ad II): Pokud bude zaměstnankyně čerpat dovolenou po 30. 6. 2012, vznikne jí nárok na dovolenou v délce 25 pracovních dnů.

Tento případ můžeme i modifikovat (tato odpověď vychází z přístupu ad II): Paní Ivana bude čerpat 4 pracovní dny dovolené v únoru 2012. Kolik dovolené jí může být určeno po 30. 6. 2012? Zde je nutno opět provést přepočít zbytku dovolené za období nerovnoměrného rozvržení směn, tedy 6 pracovních dnů přepočítat na nové rozvržení směn. Jako poměrový ukazatel by měly být použity délky směn (pokud jsou všechny směny v jednom rozvržení stejně dlouhé), tedy  $10:8=1,25$  (stejného výsledku bude dosaženo, pokud vydělíme počet pracovních dnů dovolené za celý kalendářní rok v jednom a druhém rozvržení, tj.  $25:20=1,25$ ; tímto propočtem bychom měli dosáhnout správného výsledku, i pokud by nebyly všechny směny v jednom rozvržení stejně dlouhé). V posuzovaném případě  $6 \times 1,25 = 7,5$  dne dovolené, tedy po přičtení 12,5 dne dovolené celkem 20 pracovních dnů dovolené.



Obdobně by měl být řešen problém změny rozvrhu pracovní doby, kdy se nepřechází z rovnoměrného rozvržení pracovní doby do nerovnoměrného a naopak. Zaměstnanec má např. stále nerovnoměrně rozvrženu pracovní dobu, ale mění se u něj délky rozvržených pracovních směn, kdy např. původně byly délky směn 12 hodin a nově jsou 10hodinové nebo dochází u zaměstnance s rovnoměrně rozvrženou pracovní dobou dokonce ke zkrácení pracovního úvazku, kdy byly původně směny rozvrženy na 5 pracovních dnů v týdnu, nově při kratší pracovní době na 3 pracovní dny v týdnu. I v takových situacích musíme provést propočet dovolené pro každé období samostatně. Zda provést při nevyčerpání dovolené v příslušném období přepočet na nové období, zákon jednoznačnou odpověď nedává, bude tedy záležet na výkladu konkrétního zaměstnavatele, potažmo soudu, pokud s tímto postupem nebude zaměstnanec souhlasit.

Tento problém lze popsat na následujícím **příkladu**:

Paní Helena pracuje u zaměstnavatele v rovnoměrném rozvržení pracovních směn. Od ledna do dubna 2012 pracuje zaměstnankyně po stanovenou týdenní pracovní dobu, od pondělí do pátku každý den 8 hodin (celkem tedy 40 hodin týdně). Od května do srpna 2012 si zaměstnankyně sjedná kratší pracovní úvazek (s ohledem na zdravotní problémy v rodině) – od pondělí do čtvrtka každý den 8 hodin, celkem tedy 32 hodin týdně (v pátek zaměstnankyně nepracuje). Od září 2012 do konce roku již zaměstnankyně opět pracuje na plný pracovní úvazek po stanovenou týdenní pracovní dobu (od pondělí do pátku každý den 8 hodin). Zaměstnavatel poskytuje na základě kolektivní smlouvy všem zaměstnancům dovolenou ve výměře 5 týdnů za kalendářní rok. Zaměstnankyně čerpá dovolenou v délce 3 pracovních dnů v únoru, dále 12 pracovních dnů v červenci. Paní Helena by ráda čerpala zbytek dovolené v říjnu, jak dlouhou dovolenou jí může zaměstnavatel určit k čerpání?

Odpověď vycházející z přístupu pod bodem I): Nejprve je nutno spočítat délku dovolené za jednotlivá období (leden – duben 2012, květen – srpen 2012, září – prosinec 2012). Za období leden – duben 2012 a září – prosinec 2012 činí délka dovolené po přepočtu 25 pracovních dnů za kalendářní rok, tedy  $4/12 \times 25$  (leden – duben 2012) a  $4/12$  (září – prosinec 2012), tedy 8,5 dne (leden – duben 2012) + 8,5 dne (září – prosinec 2012). Za období květen – srpen činí délka dovolené po přepočtu 20 pracovních dnů za kalendářní rok, tj. za příslušné období květen – srpen -  $4/12 \times 20 =$



6,5 pracovních dnů dovolené. Nyní sečteme všechny pracovní dny dovolené –  $8,5 + 8,5 + 6,5 = 23,5$ . Ke zbývajícimu počtu dovolené dospějeme:  $23,5 - 3 - 12 = 8,5$ . Proto zaměstnavatel může určit zaměstnankyni k čerpání 8,5 pracovních dnů v měsíci říjnu 2012.

Odpověď vycházející z přístupu pod bodem II): Zde můžeme opět vyjít z délky dovolené uvedené shora podle přístupu I. Tj. za období leden – duben 2012 a září – prosinec 2012 činí délka dovolené po přepočtu 25 pracovních dnů za kalendářní rok, tedy  $4/12 \times 25$  (leden – duben 2012) a  $4/12$  (září – prosinec 2012). Tedy 8,5 dne (leden – duben 2012) + 8,5 dne (září – prosinec 2012). Za období květen – srpen 2012 činí délka dovolené po přepočtu 20 pracovních dnů za kalendářní rok, tj. za příslušné období květen – srpen,  $4/12 \times 20 = 6,5$  pracovních dnů dovolené. Abychom však dospěli k výslednému zbývajícimu počtu dovolené v říjnu 2012, musíme provést přepočet dovolené čerpané v období jiného pracovního úvazku. Oněch 12 pracovních dnů dovolené čerpané v červenci se přepočítá algoritmem  $25/20 \times 12 = 15$  pracovních dnů. Dále již spočítáme zbytek dovolené:  $25 - 3 - 15 = 7$  pracovních dnů dovolené. Proto zaměstnavatel může určit zaměstnankyni čerpání 7 pracovních dnů dovolené v měsíci říjnu.

Já osobně se zejména z praktických důvodů při posuzování shora uvedených případů přikláním k řešení uvedenému pod bodem II (zákon takový postup, dle mého názoru, výslovně nevylučuje).

## **8. 7 Dovolená pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou**

*„Vláda může nařízením stanovit pro zaměstnance v drážní dopravě s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou podle § 100 odst. 1 písm. c) podmínky, za kterých může být poskytována dovolená v kalendářních dnech.“<sup>37</sup>*

Touto právní normou je ustanovení § 15 nařízení vlády č. 589/2006 Sb., kterým se stanoví odchylná úprava pracovní doby a doby odpočinku zaměstnanců v dopravě:

---

<sup>37</sup> § 213 odst. 6 zákoníku práce.

*„Podmínky poskytování dovolené v kalendářních dnech*

*(1) Zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, lze poskytovat dovolenou v kalendářních dnech, jestliže zaměstnanec má v rozvrhu směn*

*a) rozdíl v délce směny v průměru větší než 4 hodiny v jednotlivých týdnech, nebo*

*b) rozdílný počet směn v jednotlivých týdnech.*

*(2) Dovolenu v kalendářních dnech lze poskytovat zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu do více než dvou vyrovnávacích období v průběhu 52 týdnů po sobě jdoucích.*

*(3) Zaměstnavatel poskytuje dovolenou v kalendářních dnech zaměstnanci drážní dopravy na dráze celostátní, regionální a vlečce, který má nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobu, tak, aby nedocházelo ke zvýhodnění zaměstnance nebo zaměstnavatele.“*

## **9. Dodatková dovolená**

### **9.1 Zákonné a podzákonné normy**

Právní úpravu dodatkové dovolené nalezneme v ustanovení § 215 zákoníku práce:

*„§ 215*

*(1) Zaměstnanci, který pracuje u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, a zaměstnanci, který po celý kalendářní rok koná práce zvlášť obtížné, přísluší dodatková dovolená v délce 1 týdne. Pracuje-li zaměstnanec za podmínek uvedených ve větě první jen část kalendářního roku, přísluší mu za každých 21 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatkové dovolené. Dodatková dovolená z důvodu výkonu prací zvlášť obtížných přísluší zaměstnanci při splnění stanovených podmínek, i když má právo na dodatkovou dovolenou z důvodu výkonu prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.*

*(2) Za zaměstnance, kteří konají práce zvlášť obtížné, se pro účely poskytování dodatkové dovolené považují zaměstnanci, kteří*

a) trvale pracují alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby ve zdravotnických zařízeních nebo na jejich pracovištích, kde se ošetřují nemocní s nakažlivou formou tuberkulózy,

b) jsou při práci na pracovištích s infekčními materiály vystaveni přímému nebezpečí nákazy, pokud tuto práci vykonávají alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

c) jsou při práci vystaveni nepříznivým účinkům ionizujícího záření,

d) pracují při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

e) jako vychovatelé provádějí výchovu mládeže za ztížených podmínek nebo jako zdravotničtí pracovníci pracují ve zdravotnické službě Vězeňské služby České republiky alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

f) pracují nepřetržitě alespoň 1 rok v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech. Zaměstnanec, který dovršil 1 rok nepřetržité práce v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech, má právo na dodatkovou dovolenou již za tento rok; pracuje-li zaměstnanec v tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastech nepřetržitě více než 1 rok, přísluší mu za každých 21 odpracovaných dnů v těchto oblastech jedna dvanáctina dodatkové dovolené,

g) pracují ve Vězeňské službě České republiky v přímém styku s obviněnými ve výkonu vazby nebo odsouzenými ve výkonu trestu odnětí svobody alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby,

h) pracují jako potápěči za zvýšeného tlaku ve skafandrech nebo jako zaměstnanci (kesonáři) provádějící kesonovací práce ve stlačeném vzduchu v pracovních komorách.

(3) Ministerstvo práce a sociálních věcí stanoví vyhláškou tropické nebo jinak zdravotně obtížné oblasti.

(4) Dodatková dovolená přísluší za stanovených podmínek jen zaměstnancům uvedeným v odstavcích 1, 2 a 3.“

K provedení zákoníku práce byla vydána vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené, podle které platí následující:

„§ 1

*(1) Za tropické oblasti se pro účely dodatkové dovolené považují státy nacházející se mezi obratníkem Raka a obratníkem Kozoroha (území mezi 23° 27' severní šířky a 23° 27' jižní šířky); za tropickou oblast se považuje i ten stát, který jen částečně zasahuje do tropické oblasti.*

*(2) Za jinak zdravotně obtížné oblasti se pro účely dodatkové dovolené považují: Afghánistán, Arktida, Antarktida, Bahrajn, Bhútán, Faerské ostrovy, Falklandské ostrovy, Grónsko, Irák, Írán, Island, Izrael, Jordánsko, Katar, Kazachstán, Korejská lidově demokratická republika, Korejská republika, Kuvajt, Kyrgyzstán, Libanon, Maroko, Mongolsko, Nepál, Pákistán, Palestina, Rusko-oblast Sibiře, Sýrie, Tádžikistán, Tunisko, Turecko, Turkmenistán, Uruguay a Uzbekistán.“*

Při stanovení nároku na dodatkovou dovolenou je potřeba pracovat i s obecnými ustanoveními týkajícími se dovolené, z nichž některá byla v rámci souvislosti výkladu podrobena analýze již shora včetně pojednání v rámci kapitoly zabývající se dovolenou za kalendářní rok (kdy jsem se vždy zmínila i o aplikovatelnosti takových pravidel na jiné druhy dovolené).<sup>38</sup>

## 9.2 Rozbor jednotlivých případů

Nárok na dodatkovou dovolenou je zcela samostatným nárokem nezávislým na dovolené za kalendářní rok či dovolené za odpracované dny.

Jednou z kategorií zaměstnanců, jimž vzniká nárok na tento druh dovolené, jsou zaměstnanci pracující pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol.

---

<sup>38</sup> V zákoníku práce se jedná o ustanovení § 216. Jde o výklad v kapitole 5.1 týkající se bezprostředního vzniku pracovního poměru k těmto zaměstnavatelům, v kapitole 5.3 zabývající se spojením dovolené s kalendářním rokem, v kapitole 5.5 týkající se přepočtu při nerozvržení pracovní doby na všechny pracovní dny v týdnu, v kapitole 5.7 zabývající se zaokrouhlováním dovolené a v kapitole 7, která je věnována výkladu situací, které se posuzují pro účely dovolené jako výkon práce a které nikoliv.

Ze zákonného vymezení je zřejmé, že musí být kumulativně splněna a) podmínka práce pod zemí a b) jedna z alternativních podmínek – práce při těžbě nerostů, nebo při ražení tunelů a štol.

Tedy zákonné definici by nevyhovovala práce zaměstnance metra či pracujícího sice při těžbě nerostů, ale v povrchovém dole.

Další kategorií jsou zaměstnanci konající práce zvlášť obtížné, přičemž tyto práce zákon taxativně vymezuje (viz shora citace zákoníku práce). V rámci této kategorie je specifickým případem práce v tropických či jinak zdravotně obtížných oblastech, u níž je nutno splnit podmínku nepřetržité práce alespoň 1 roku, aby vůbec nárok na dodatkovou dovolenou vznikl. Pokud taková práce není konána alespoň 1 rok, nevzniká nárok ani na část dodatkové dovolené.

Rozhodujícím kritériem je u prací dle § 215 odst. 2 písm. a), b), d), e) a g) prokazatelný výkon definované zvlášť obtížné práce alespoň v rozsahu poloviny stanovené týdenní pracovní doby. Naproti tomu v případě vystavení nepříznivým účinkům ionizujícího záření, prací pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, prací potápěčů za zvýšeného tlaku, resp. kesonovacích prací zákon nijak nezohledňuje vazbu těchto prací na stanovenou týdenní pracovní dobu.

Zákon počítá s kumulací práva na dodatkovou dovolenou při splnění podmínek první kategorie (práce pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol) a druhé kategorie (práce zvlášť obtížné). V takových situacích může vzniknout nárok na „dvojí“ dodatkovou dovolenou, tedy až v délce 2 týdnů. Může se jednat např. o zaměstnance pracujícího pod zemí při těžbě nerostů, který je zároveň vystaven ionizujícímu záření.

Pokud jsou naplněny zároveň dva případy prací zvlášť obtížných – např. práce v tropické oblasti, při které zaměstnanec ošetřuje duševně choré, vzniká nárok na dodatkovou dovolenou pouze „jednou“, tedy v maximální délce (za splnění zákonných podmínek) 1 týdne.

Z dostupné judikatury (rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. 11. 1968, sp. zn. 8 Co 505/68) plyne, že „nárok na dodatkovou dovolenou nemá pracovník zdravotnického zařízení, který pracuje v prostředí se zvýšenou možností nákazy (v infekčním prostředí), ale nepřichází při plnění pracovních úkolů do trvalého pracovního styku s pacienty nebo infekčním materiálem. I když v tomto případě dle zjištění soudu zaměstnanec pracoval v areálu léčebny tuberkulózy, jeho „přímý“ styk

s pacienty i infekčním materiálem nespadal do pracovní náplně funkce, kterou vykonával“.<sup>39</sup>

*„V případě pochybností či sporu mezi zaměstnanci a zaměstnavateli ohledně vzniku nároku na dodatkovou dovolenou z důvodu přímého styku s <infekcí> lze vzhledem k právní úpravě, která nepřímou počítá s věcným odborným posouzením <přímého nebezpečí nákazy při práci s infekčními materiály> na straně zaměstnance, doporučit provedení např. znaleckého posudku či posouzení orgánem ochrany veřejného zdraví (krajská hygienická stanice), zda vystavení přímému nebezpečí nákazy při práci s infekčními materiály je objektivně dáno, či nikoli. Toto odborné posouzení totiž v řadě (nejen hraničních) případů může skutečně přesahovat reálné možnosti jednotlivých zaměstnavatelů, zaměstnanců či jejich zástupců. Přirozeně, jiné hledisko může být z hlediska přímého nebezpečí nákazy při práci s infekčními materiály uplatňováno ve vztahu k zdravotnímu laborantovi, jiné ve vztahu k sestře pro péči o pacienty ve vybraných klinických oborech s klinickým zaměřením na ošetrovatelskou péči o pacienty s infekčním onemocněním bez odborného dohledu a bez indikace, a jiné ve vztahu k zaměstnanci zajišťujícímu dezinfekci a úklid infekčního oddělení zdravotnického zařízení atd.“<sup>40</sup>*

*„Za práce při přímém ošetřování nebo obsluze duševně chorých nebo mentálně postižených se podle převažující praxe považují všechny práce spojené s ošetřováním, pozorováním, výchovou těchto osob, s jejich léčením, včetně léčebné a pracovní rehabilitace, se zabezpečováním jejich sociálních potřeb, vhodného společenského a pracovního nebo školního prostředí a s péčí o jejich léčebný režim a tělesnou a duševní pohodu.“<sup>41</sup>*

### 9.3 Výpočet dodatkové dovolené

Výpočet dodatkové dovolené vykazuje oproti dovolené za kalendářní rok (její poměrné části) a dovolené za odpracované dny svá specifika.

---

<sup>39</sup> Brůcha, D.: Praktické problémy dodatkové dovolené. Práce a mzda, 2009, č. 4, strana 19.

<sup>40</sup> Viz předchozí poznámka pod čarou.

<sup>41</sup> Viz předchozí poznámka pod čarou.

Nárok na dodatkovou dovolenou v její plné výměře (tedy 1 týdne) vzniká pouze tehdy, pokud zaměstnanec koná zákonem specifikované práce po celý kalendářní rok.

Pokud tato zákonná podmínka není splněna, počítá se nárok na dodatkovou dovolenou ve výši 1/12 dodatkové dovolené za každých 21 odpracovaných dnů.

Samozřejmě se však i zde aplikují teze uvedené v kapitole 7.2., tedy jako odpracované dny se počítají i zákonem definované dny, které sice nepředstavují faktický výkon práce, ale pro účely dovolené se posuzují jako výkon práce. Toto pravidlo platí tehdy, pokud nebýt oné překážky v práci, resp. onoho zameškání (které se posuzují pro účely dovolené jako výkon práce), zaměstnanec by předmětné práce (s nárokem na dodatkovou dovolenou) skutečně vykonával.

Ze shora uvedeného plyne, že již při zameškání nevelkého počtu směn nevznikne nárok na dodatkovou dovolenou v délce 1 týdne (záleží na počtu pracovních dnů v roce), ale pouze příslušné dvanáctiny (pokud se bude jednat o 11/12, bude dodatková dovolená činit 4,5 dne dovolené při rozvržení směn na 5 pracovních dnů v týdnu).

V odborných komentářích se lze setkat s výkladem, že zákon fakticky v některých letech netoleruje žádnou absenci z důvodů, které se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce (např. dočasná pracovní neschopnost nikoliv pro pracovní úraz či nemoc z povolání), neboť autor mezi 21 potřebných dnů pro 1/12 dodatkové dovolené nezapočítává svátky.<sup>42</sup> Takový výklad by mohl zřejmě plynout ze znění ustanovení § 215 odst. 1 věta druhá „... přísluší mu za každých takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dovolené“. Dle mého právního názoru však ani toto ustanovení nevyklučuje aplikaci § 216 odst. 2 zákoníku práce a § 348 zákoníku práce, tedy měly by se pro účely příslušné dvanáctiny dovolené započítávat i svátky. Tedy za rok 2012 by mohl zaměstnanec zameškat omluveně až 9 dnů (z důvodů, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce), aby mu vznikl nárok na plnou výměru dodatkové dovolené (tento rok má 261 pracovních dnů včetně svátků).

---

<sup>42</sup> Viz předchozí poznámka pod čarou (výklad na straně 21 citovaného zdroje).

Při tomto výpočtu se však nejedná dle práva o „krácení dovolené“ (na tento institut se zaměřím v další kapitole), ale o samotný vznik nároku na dovolenou.

## 10. Krácení dovolené

Ani pokud se nám podaří vypočítat právo na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část) či dovolenou za odpracované dny, popř. dodatkovou dovolenou na základě právních norem uvedených shora, nemusíme ještě zjistit konečný výsledek – samotný nárok na dovolenou, neboť zákoník práce počítá v určitých zákonem definovaných situacích s možností (resp. povinností) krácení takto spočítané dovolené.

Nikoliv všechny druhy dovolené lze přitom krátit ze všech zákonem definovaných důvodů. Někdy se jedná o obligatorní ustanovení zakotvující zaměstnavateli povinnost krátit dovolenou, někdy jde pouze o právo zaměstnavatele provést krácení dovolené (to znamená, že jde o krácení fakultativní). V podkapitolách, které budou následovat, se budu zabývat vždy jednotlivě různými případy krácené dovolené a na závěr popíši společná pravidla. Tuto právní úpravu přitom nalezneme v ustanovení § 223 zákoníku práce.

### 10. 1 Krácení dovolené z důvodu omluvené nepřítomnosti v práci

#### 10. 1. 1 Zákonná východiska

*„Nepracoval-li zaměstnanec, který splnil podmínku stanovenou v § 212 odst. 1, v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, pro překážky v práci, které se pro účely dovolené neposuzují jako výkon práce, zaměstnavatel krátí dovolenou za prvních 100 takto zameškaných směn (pracovních dnů) o jednu dvanáctinu a za každých dalších 21 takto zameškaných směn (pracovních dnů) rovněž o jednu dvanáctinu. Dovolenu vyčerpanou podle § 217 odst. 5 před nástupem rodičovské dovolené není možné z důvodu následného čerpání rodičovské dovolené krátit.“<sup>43</sup>*

---

<sup>43</sup> Viz § 223 odst. 1 zákoníku práce.



### 10. 1. 2 Případy, kdy se provádí krácení

Z uvedeného důvodu se krátí pouze dovolená za kalendářní rok (či její poměrná část), nikoliv tedy dovolená za odpracované dny nebo dodatková dovolená.<sup>44</sup> Je to logické, neboť výpočet dovolené za odpracované dny vychází z přesného počtu dnů, kdy je fyzicky konána práce či kdy se jedná o doby považované pro účely dovolené za výkon práce, a protože výpočet dodatkové dovolené je zcela specifický, přičemž je velmi pevně svázán s podmínkou odpracování směn.

Přitom jde o krácení obligatorní (povinné), při splnění zákonných podmínek musí zaměstnavatel dovolenou krátit.

Současné znění zákona však není v krácení dovolené z tohoto důvodu příliš přísné, když „toleruje“ celých 99 zameškaných směn ze zákonem definovaných důvodů (např. pro dočasnou pracovní neschopnost nikoliv z důvodu pracovního úraz či nemoci z povolání nebo kvůli čerpání rodičovské dovolené). Až pokud zaměstnanec takto zamešká 100 směn, pokráčí se mu dovolená o jednu dvanáctinu. Za každých dalších 21 zameškaných směn krátí zaměstnavatel dovolenou rovněž o jednu dvanáctinu.

Pokud je pracovník zaměstnán po stanovenou týdenní pracovní dobu, ale jeho pracovní doba není rozvržena na všechny pracovní dny v týdnu, aplikuje se i na krácení dovolené ustanovení § 216 odst. 3 zákoníku práce, podle kterého se na něj nahlíží, jako by neodpracoval 5 pracovních dnů v týdnu. Tedy u tohoto zaměstnance se bude krátit dovolená dříve než po neodpracování 100 směn, jelikož se jeho směny přepočtou na (ne)pracovní dny shora uvedeným algoritmem.

Otázkou, jaké doby se nepovažují pro účely dovolené za výkon práce, jsem se zabývala již v kapitole 7. I při krácení dovolené se vychází z těchto pravidel – vymezení dob, které se posuzují jako výkon práce a které nikoliv.

Nyní vysvětlím právní úpravu na praktických **příkladech**:

Paní Radka byla do 31. 3. 2011 na rodičovské dovolené. Dne 1. 4. 2011 nastoupila zpět do zaměstnání, přičemž 24. 10. 2011 onemocněla (nejednalo se o

---

<sup>44</sup> Viz citované znění § 223 odst. 1 zákoníku práce a ustanovení § 223 odst. 5 zákoníku práce

pracovní úraz či nemoc z povolání) a byla v dočasné pracovní neschopnosti až do konce roku 2011. Na jak dlouhou dovolenou vznikne paní Radce nárok za rok 2011? Paní Radka zameškala celkem 114 dnů, dovolená se jí zkrátí o 1/12, tedy při výměře dovolené 4 týdnů za kalendářní rok jí vznikne nárok na dovolenou v délce 18,5 dne dovolené.

O kolik dnů by se krátila dovolená u paní Radky, pokud by onemocněla již dne 3. 10. 2011 (nejednalo by se o pracovní úraz či nemoc z povolání)? Protože by zaměstnankyně zameškala 129 kalendářních dnů, krátila by se jí dovolená o 2/12, tedy paní Radce by vznikl nárok na dovolenou v délce 16,5 dne.

Změnila by se situace, pokud by paní Radka onemocněla pro pracovní úraz? Ano, v takovém případě by se jako neodpracovaná doba počítala pouze doba strávená na rodičovské dovolené. Jelikož by zaměstnankyně zameškala pouze 64 dnů, dovolená by se jí vůbec nekrátila.

Pan Pavel je zaměstnán u společnosti P, s.r.o. Rozhodne se, že by se chtěl zdokonalit v cizím jazyce prostřednictvím zahraničního jazykového kurzu v trvání tří měsíců. Jelikož zaměstnanec na své pracovní pozici nepotřebuje používat cizí jazyk (toto studium není v souladu s potřebou zaměstnavatele), dohodnou se zaměstnavatel se zaměstnancem písemně na poskytnutí neplaceného volna (tedy bez náhrady mzdy), a to od 1. 3. 2012 do 31. 5. 2012. Zaměstnavatel však sdělí zaměstnanci, že za dobu neplaceného volna mu nebude přiznán nárok na dovolenou. Má zaměstnavatel pravdu – za situace, kdy zaměstnanec odpracuje všechny zbylé směny v tomto kalendářním roce? Nikoliv, zaměstnanec zamešká pouze 67 směn, tedy dovolená se mu vůbec nebude krátit a vznikne mu nárok na stejnou délku dovolené, jako by neplacené volno nebylo poskytnuto. U pana Pavla se jedná o 4 týdny dovolené, tedy 20 pracovních dnů.

Změnila by se situace, pokud se panu Pavlovi stal v zahraničí úraz a byl by v dočasné pracovní neschopnosti až do 31. 10. 2012? Ano, tehdy by pan Pavel zameškal celkem 176 směn. Vznikl by mu proto nárok pouze na 13,5 dne dovolené.

### **10. 1. 3 Zákaz krácení – čerpání dovolené po mateřské dovolené**

Zákon však počítá s jedním případem, kdy ke krácení dojít nemůže – jedná se o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené a následné čerpání

rodičovské dovolené. Jde zároveň o jednu z výjimek, kdy může aktivovat své právo na výběr dovolené v konkrétním termínu zaměstnanec (což obecně náleží zaměstnavateli – viz dále). Byť by obecně byla dovolená krácena pro následné čerpání rodičovské dovolené (která se nepovažuje na rozdíl od mateřské dovolené pro účely dovolené za výkon práce), zákon krácení v takových situacích zakazuje. Stejně právo náleží i zaměstnanci – muži – po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, v jakém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, a proto i na něj se vztahuje zákaz krácení dovolené v takových obdobných situacích.

Tedy pokud zaměstnankyně (či zaměstnanec) včas požádá zaměstnavatele o čerpání dovolené (včasnou žádostí se rozumí její podání nejpozději do skončení mateřské dovolené), je zaměstnavatel povinen její (jeho) žádosti vyhovět a určit čerpání dovolené v tomto termínu, přičemž pro následné čerpání rodičovské dovolené již nemůže dojít ke krácení dovolené a zaměstnankyni (zaměstnanci) tak i na konci roku vznikne nárok na nekrácenou délku dovolené (z důvodu čerpání rodičovské dovolené, pokud by nastal jiný důvod krácení, pak zákon krácení nezakazuje).

Podmínkou však je, že taková zaměstnankyně (resp. takový zaměstnanec) musí v příslušném kalendářním roce odpracovat alespoň 60 dnů (byť náhradní dobou mateřské dovolené), aby jí (mu) vznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok (resp. poměrnou část). Pokud odpracuje méně než 60 dní (směn), pak se toto ustanovení nemůže aplikovat, když se spočítá pouze dovolená za odpracované dny (zde se krácení z nyní probíraného důvodu nikdy neprovádí – viz shora).

**Příklad:** Paní Mariana čerpá do 29. 4. 2012 mateřskou dovolenou. Uvažuje, že by si vyčerpala dovolenou za tento rok (za minulý rok 2011 má celou dovolenou vyčerpánu) ihned po skončení mateřské dovolené, neboť jí starší kolegyně poradila, že takový postup je pro ni výhodný. Má její kolegyně pravdu? Jak bude posuzována situace, kdy zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené bezprostředně po skončení mateřské dovolené, a hodnocen případ, kdy dovolenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené čerpat nebude? Zaměstnavatel přitom poskytuje dovolenou ve výměře 5 týdnů a zaměstnankyně bude následně čerpat až do konce roku 2012 rodičovskou dovolenou.

- A. Paní Mariana požádá o čerpání dovolené ihned po skončení mateřské dovolené. Jelikož odpracovala (náhradní dobou) alespoň 60 dnů, vznikne jí nárok na dovolenou v plné výměře 5 týdnů – 25 dnů. Tato dovolená se již nebude krátit.
- B. Paní Mariana nepožádá o čerpání dovolené a ihned nastoupí na rodičovskou dovolenou. V takovém případě provede zaměstnavatel na konci roku 2012 krácení dovolené v rozsahu čerpání rodičovské dovolené. Půjde o krácení v rozsahu 4/12 (175 zameškaných směn), tedy zaměstnankyni vznikne nárok pouze na 16,5 dne dovolené.

V odborných kruzích bývá sporné, zda do oněch 60 odpracovaných dnů započítat nevyčerpanou dovolenou za minulý rok, resp. dokonce i potencionální nárok na dovolenou (v nezkrácené podobě) za příslušný rok. Lze v zásadě rozlišit tři možné přístupy k řešení tohoto problému:

- I. Do 60 odpracovaných dnů nelze započítat ani dovolenou za příslušný rok, ani dovolenou za předešlý rok (v rozsahu, který nebyl vyčerpan).
- II. Do 60 odpracovaných dnů nelze sice započítat dovolenou za příslušný rok, ale nevyčerpaná dovolená za minulý rok by započítána být měla.
- III. Do 60 odpracovaných dnů se započítává jak nevyčerpaná dovolená za minulý rok, tak i dovolená za příslušný rok.<sup>45</sup>

Dle mého právního názoru by měl být zcela vyloučen výklad uvedený pod bodem III, neboť by takto docházelo k argumentaci „kruhem“, když bychom v okamžiku počítání nároku již připočítávali eventuální dovolenou, na kterou ještě vůbec nárok nevznikl a která má být sama konečným výsledkem výpočtu.

Tedy v zásadě zbývají výklady pod body I, II. Osobně se přikláním k názoru uvedenému pod bodem II, neboť takový nárok na „starou“ dovolenou již v okamžiku výpočtu existuje, byť ještě fakticky k čerpání dovolené v okamžiku výpočtu nedošlo

---

<sup>45</sup> Tento právní názor byl vyjádřen v článku: Chládková, A. Mateřská a rodičovská dovolená v roce 2007. Práce a mzda, 2007, č. 6, strana 26.

(tedy jako protiargument by zřejmě mohli zastánci výkladu pod bodem I uvést, že uvedená podmínka odpracování 60 dnů se zkoumá v době, kdy žena končí mateřskou dovolenou, a tedy k tomuto datu by se měly spočítat příslušné dny. Přitom zaměstnavatel pouze může, nikoliv dle zákona musí určit čerpání dovolené ještě předtím, než na ni vznikne nárok<sup>46</sup>).

Různé výklady si lze popsat na jednoduchém **příkladu**:

Paní Dagmar čerpala do 14. 2. 2012 mateřskou dovolenou. K okamžiku podání žádosti o čerpání dovolené měla ještě nevyčerpanou dovolenou za kalendářní rok 2011 v délce 10 pracovních dnů. V jaké délce může tato zaměstnankyně čerpat dovolenou bezprostředně po skončení mateřské dovolené (zaměstnankyně si chce vyčerpat celý nárok na dovolenou za rok 2011 a nejvyšší možný rozsah dovolené za rok 2012, který by mohla čerpat ihned po mateřské dovolené)? Dovolená je u zaměstnavatele poskytována ve výměře 5 týdnů a zaměstnankyně bude následně až do konce roku čerpat rodičovskou dovolenou.

Výklad ad I): Do odpracovaných dnů se zaměstnankyni bude počítat 32 dní, na základě kterých jí vznikne k okamžiku posuzování žádosti o čerpání dovolené nárok na dovolenou za odpracované dny – v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok. Ustanovení o nemožnosti zpětného krácení dovolené se nebude aplikovat, neboť nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok (poměrnou část). Zaměstnankyně si vyčerpá 10 + 2 dny dovolené. Po vyčerpání dovolené (resp. definitivně na konci roku) by se ovšem nárok na dovolenou musel přepočítat, byť by již čerpání tohoto zbytku dovolené za rok 2012 určoval výhradně zaměstnavatel. Přepočet na konci roku by činil 2/12 dovolené za kalendářní rok ( $32 + 12 = 44$ ), tedy zaměstnankyni by na konci roku zbývaly ještě 2 dny dovolené.

Výklad ad II): Do odpracovaných dnů se bude paní Dagmar počítat k okamžiku posuzování žádosti o čerpání dovolené 42 dní, díky kterým si bude moci vyčerpat po

---

<sup>46</sup> Viz § 217 odst. 2 zákoníku práce, podle kterého „zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru“. Ani ustanovení § 218 odst. 5 zákoníku práce by nemělo zcela vylučovat aplikaci tohoto obecného pravidla.

mateřské dovolené celkem 10+4 dny dovolené. Po vyčerpání dovolené (resp. definitivně na konci roku) by se ovšem nárok na dovolenou musel opět přepočítat. Čerpání případného zbytku dovolené za rok 2012 by určoval výhradně zaměstnavatel. Přepočet na konci roku by však v tomto konkrétním případě činil také 2/12 dovolené za kalendářní rok ( $32+10+4=46$ ).

Výklad ad III): Do odpracovaných dnů se bude paní Dagmar počítat k okamžiku posuzování žádosti o čerpání dovolené  $32 + 10 + 25$  dnů, což činí v součtu 67 dnů, čímž by mohla zaměstnankyně čerpat ihned celou dovolenou za rok 2011 – tedy 10 dnů + 25 dnů za rok 2012, tato dovolená se již zaměstnankyni zpětně nemůže krátit po případném čerpání rodičovské dovolené.

Závěr: Demonstrováno na tomto případě je zjevné, že jednotlivé přístupy znamenají velký rozdíl v případném nároku na dovolenou za rok 2012 – 4 pracovní dny oproti 25 pracovním dnům.

Zákaz krácení dovolené se však týká výhradně případu, kdy je nejprve čerpána mateřská dovolená, po jejímž uplynutí se čerpá dovolená a na ni navazuje rodičovská dovolená. Tedy toto ustanovení se dle jeho textace neaplikuje v opačném případě – kdy je nejprve čerpána rodičovská dovolená (s prvním dítětem) a následně je čerpána do konce roku mateřská dovolená (s druhým dítětem).

**Příkladmo:** Paní Vanda je s prvním dítětem na rodičovské dovolené do 31. 5. 2012, poté se vrátí do zaměstnání. Již dne 4. 6. 2012 nastoupí zaměstnankyně na mateřskou dovolenou, kterou bude čerpat až do 16. 12. 2012. Dne 10. 12. 2012 si zaměstnankyně požádá o čerpání dovolené (bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou), protože se domnívá, že by tímto postupem mohla zabránit krácení dovolené za rok 2012. Má zaměstnankyně pravdu? Nikoliv, ke krácení dovolené z důvodu rodičovské dovolené čerpané do 31. 5. 2012 dojde, neboť se nejedná o následnou rodičovskou dovolenou. Jelikož zaměstnankyně zameškala 109 dní kvůli čerpání rodičovské dovolené, bude se jí dovolená krátit o 1/12.

## 10.2 Krácení dovolené pro neomluvenou nepřítomnost v práci

*„Krátí-li zaměstnavatel zaměstnanci dovolenou za neomluveně zameškanou směnu (pracovní den), může mu dovolenou krátit o 1 až 3 dny; neomluvená zameškání kratších částí jednotlivých směn se mohou sčítat.“<sup>47</sup>*

Z tohoto důvodu lze krátit všechny druhy dovolené, tedy dovolenou za kalendářní rok (či její poměrnou část), dovolenou za odpracované dny i dodatkovou dovolenou.

Zároveň jde o důvod krácení, který zaměstnavatele pouze opravňuje k tomuto právnímu úkonu, tedy není povinností zaměstnavatele krácení provést, i když jsou splněny zákonné podmínky uvedené shora. Záleží také plně na zaměstnavateli, v jakém rozsahu dovolenou zkrátí v rámci zákonného rozpětí, tj. zda o 1, 2, nebo 3 dny. Přitom i když má zaměstnavatel široké právo volby v naznačených směrech, vždy musí dodržovat povinnosti rovného zacházení a zákazu diskriminace (což samozřejmě nemusí vždy znamenat, že všem zaměstnancům musí krátit dovolenou stejně; ale pokud se jedná o podobný případ zameškání včetně např. hodnocení výkonů zaměstnance v práci, mělo by být ze strany zaměstnavatele k takovým případům přistupováno v zásadě obdobně).

*„Zda se jedná o neomluvené zameškání směny, určuje zaměstnavatel po projednání s odborovou organizací“.<sup>48</sup>*

Příklad: Pan Jakub měl určeno čerpání dovolené v prvním srpnovém týdnu roku 2011. Do práce se měl vrátit dne 8. 8. 2011. Tento den se však do práce nedostavil, aniž by se zaměstnavateli omluvil a aniž by pro tento postup měl závažný důvod (jediným důvodem byla skutečnost, že o dovolené slavil své 50. narozeniny na Šumavě se svými dlouholetými kamarády a nikomu z nich se nechtělo v pondělí do práce a chtěli spolu strávit ještě jeden den). Zaměstnanec spoléhal, že jej nebude v pondělí v práci potřeba. Bohužel se toto pondělí konala v zaměstnání důležitá porada, na které se řešil aktuální problém, který spadl právě do kompetence pana Jakuba. Zaměstnanec přitom

---

<sup>47</sup> Viz ustanovení § 223 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>48</sup> Viz ustanovení § 348 odst. 3 zákoníku práce, ve znění účinném od 1. 1. 2012; k 1. 1. 2012 je stanoveno, že postačí projednání s odbory, nemusí tedy dojít k dohodě mezi zaměstnavatelem a odborovou organizací, jak znělo předmětné ustanovení do 31. 12. 2011.

nepřijímal během pondělí ani telefonní hovory od svého nadřízeného, když se zaměstnavatel snažil zjistit, proč jindy spolehlivý pracovník nedorazil do práce. Zaměstnavatel se dále potřeboval dozvědět od pana Jakuba aktuální stav zakázky, která byla předmětem pondělní porady. S ohledem na skutečnost, že pan Jakub byl jindy výkonný zaměstnanec a pracovní úkoly plnil spolehlivě, přičemž však na druhou stranu dotčená absence způsobila zaměstnavateli velké komplikace, přistoupil zaměstnavatel ke krácení dovolené o jeden den. Absence v práci byla projednána s odborovou organizací, která proti posouzení pondělí jako neomluvené směny neměla námitek.

### 10.3 Krácení dovolené pro výkon odnětí trestu svobody a pro vazbu

*„Zaměstnanci, který zameškal práci pro výkon trestu odnětí svobody, se za každých 21 takto zameškaných pracovních dnů krátí dovolená za kalendářní rok o jednu dvanáctinu. Stejně se krátí dovolená pro vazbu, došlo-li k pravomocnému odsouzení zaměstnance nebo byl-li zaměstnanec obžaloby zproštěn, popřípadě bylo-li proti němu trestní stíhání zastaveno jenom proto, že není za spáchaný trestný čin trestně odpovědný nebo že mu byla udělena milost anebo že trestný čin byl amnestován.“<sup>49</sup>*

Z tohoto důvodu se tedy krátí pouze dovolená za kalendářní rok (či její poměrná část). Z textu zákonného ustanovení je zřejmé, že krácení je v tomto případě přísnější než u překážek v práci, které se neposuzují pro účely dovolené jako výkon práce, neboť krácení se provádí již při prvních 21 zameškaných dnech (a dále o další 1/12 při dalších zameškaných 21 dnech atd.). Jde o krácení obligatorní (povinné), při splnění zákonných podmínek musí zaměstnavatel dovolenou z tohoto důvodu krátit.

### 10.4 Společná pravidla

Pro všechny druhy dovolené a pro všechny důvody krácení platí dle ustanovení § 223 odst. 6 zákoníku práce, že se dovolená krátí pouze z důvodů, které vznikly v tom roce, za který tato dovolená náleží. Zde se promítá obecné pravidlo českého zákoníku práce, které váže dovolenou vždy k jednomu kalendářnímu roku.

---

<sup>49</sup> Viz ustanovení § 223 odst. 4 zákoníku práce.



Příklad: Paní Patricie je zaměstnána na dobu určitou od 15. 1. 2011 do 15. 1. 2012. Za rok 2011 jí vznikl nárok na dovolenou v délce 25 dnů. Zaměstnankyně si však ještě před skončením pracovního poměru najde jiné zaměstnání, do kterého potřebuje nastoupit již 9. 1. 2012. S původním zaměstnavatelem se nedomluví na dohodě o rozvázání pracovního poměru k tomuto datu, protože ji původní zaměstnavatel nutně potřebuje až do 15. 1. 2012 (nová zaměstnankyně má nastoupit až 1. 2. 2012 a zaměstnavatel potřebuje splnit předmětné úkoly již do měsíční uzávěrky v lednu 2012). Zaměstnankyně však vyřeší situaci nestandardně, když přestane samovolně od 9. 1. 2012 docházet do práce. Zaměstnavatel chce mimo jiné krátit paní Patricii dovolenou za rok 2011 o 5 dní. Lze takto postupovat? Nikoliv, absence v práci nastala v roce 2012, tedy z tohoto důvodu nelze krátit dovolenou za rok 2011 (za rok 2012 zaměstnankyni nárok na dovolenou nevznikl).

Při krácení dovolené z důvodu překážek v práci a pro neomluveně zameškané směny (tedy nikoliv při krácení dovolené pro výkon trestu odnětí svobody či vazbu) musí být zaměstnanci, jehož pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok, poskytnuta dovolená alespoň v délce 2 týdnů.<sup>50</sup> Tedy pokud pracovní poměr netrval celý kalendářní rok, není garantována ani minimální délka dovolené.

## 11. Čerpání dovolené

### 11.1 Zákonná východiska

Novela zákoníku práce provedená zákonem č. 365/2011 Sb. se výrazně dotkla i problematiky čerpání dovolené. V dalším textu budu vycházet právě ze znění právního předpisu po této novele, přičemž v samostatné kapitole č. 21 provedu srovnání právní úpravy před touto novelou a po ní.

Zákonná pravidla zabývající se čerpáním dovolené nalezneme v ustanovení § 217 – 220 zákoníku práce.

---

<sup>50</sup> Viz § 223 odst. 3 zákoníku práce.

## 11.2 Písemný rozvrh čerpání dovolené

*„Čerpání dovolené je povinen zaměstnavatel určit podle písemného rozvrhu čerpání dovolené vydaného s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců tak, aby dovolená mohla být vyčerpána zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku, ve kterém právo na dovolenou vzniklo, pokud v tomto zákoně není dále stanoveno jinak.“<sup>51</sup>*

Ze shora uvedené citace zákoníku práce plyne, že před samotným určením dovolené musí existovat ještě jiný právní akt zaměstnavatele, a to písemný rozvrh čerpání dovolené. Takový dokument sestavuje zaměstnavatel s předchozím souhlasem odborové organizace a rady zaměstnanců<sup>52</sup>.

Sestavení rozvrhu dovolené by mělo sloužit jako pomůcka pro určování čerpání dovolené v konkrétním termínu. V rámci tohoto rozvrhu musí již zaměstnavatel postupovat tak, aby byl zajištěn jeho provoz, byly naplněny oprávněné zájmy zaměstnanců a zároveň aby byla zajištěna zákonná pravidla pro určování dovolené. Vždy je však nutno mít na paměti, že samotné sestavení plánu (rozvrhu) dovolených ještě neznamená určení čerpání dovolené na konkrétní termín. Pokud tedy chce mít zaměstnanec jistotu, že mu bude na určitý termín dovolená určena (např. si chce s předstihem zakoupit za výhodnějších podmínek zahraniční zájezd) a že tuto skutečnost bude schopen v případě sporu prokázat i u soudu, měl by disponovat písemným dokumentem – určením čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele (souvisí s výjimečnou možností zaměstnavatele změnit určenou dobu čerpání dovolené či

---

<sup>51</sup> Viz § 217 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>52</sup> U zaměstnavatele je možné zvolit radu zaměstnanců. Rada zaměstnanců má nejméně 3, nejvýše 15 členů. Funkční období rady zaměstnanců trvá 3 roky. Volby jsou přímé, rovné a tajné. Volbu je možno vykonat pouze osobně. K platnosti voleb je potřebná účast alespoň jedné poloviny zaměstnanců zaměstnavatele, kteří se k volbám mohli dostavit, protože jim v tom nebránila překážka v práci nebo pracovní cesta. Každý volič může hlasovat nejvíce pro tolik kandidátů, kolik je míst v radě zaměstnanců; jednomu kandidátu může dát pouze 1 hlas. Oprávnění volit a být volen mají všichni zaměstnanci zaměstnavatele v pracovním poměru. Viz § 281 zákoníku práce.

odvolat zaměstnance z dovolené, ke které se váže dle ustanovení § 217 odst. 3 zákoníku práce povinnost náhrady nákladů vzniklých zaměstnanci – podrobněji viz dále).<sup>53</sup>

Protože zákoník práce blíže nespecifikuje, jak má probíhat sestavení rozvrhu dovolené (včetně toho, který z vedoucích pracovníků je za sestavení rozvrhu odpovědný) a na jak dlouhou dobu dopředu má být sestavován (typicky se však bude zřejmě jednat o jednorroční rozvrh dovolené), lze jen doporučit, aby taková pravidla byla obsahem např. vnitřního předpisu zaměstnavatele, se kterým budou prokazatelně všichni zaměstnanci seznámeni. Ze své vlastní zkušenosti mohu uvést, že nikoliv všichni zaměstnavatelé rozvrh dovolené sestavují, ač se jedná o jejich jednoznačnou zákonnou povinnost.

Jak shora uvedeno, zaměstnavatel musí při sestavování rozvrhu dovolených přihlížet i k oprávněným zájmům zaměstnance, tedy nikoliv pouze ke svým provozním potřebám. Někdy mohou být tyto zájmy v rozporu a poté je nutno najít nezbytný kompromis mezi oběma zájmy a potřebami. Oprávněným zájmem může být např. u rodičů pečujících o (menší) děti čerpání dovolené v období letních prázdnin. To však, dle mého názoru, neznamená, že by mohl zaměstnavatel postupovat tak (s ohledem na nezbytnost zajistit provoz i v letních měsících), že by v tomto termínu určoval

---

<sup>53</sup> V praxi jsem se setkala s případem, kdy zaměstnanec pracoval na zahraničním zastupitelském úřadě v Alžíru. Zaměstnavatel sestavil rozvrh čerpání dovolené, ve kterém stanovil – naplánoval – tomuto zaměstnanci dovolenou v konkrétním termínu. Následně se tento zaměstnanec ústně domluvil se svým tehdejší nadřízeným (do jehož kompetence spadalo i určení čerpání dovolené), že bude zaměstnanec skutečně čerpat v tomto termínu dovolenou (zaměstnanec si těsně předtím zakoupil letenku a autobusovou jízdenku). Jelikož docházelo v mezidobí k výměně na této vedoucí funkci, původní vedoucí odkázal zaměstnance na nového vedoucího (který v té době ještě nebyl jmenován), pokud jde o vypsání písemné dovolenky – určení čerpání dovolené. Nový vedoucí také o čerpání dovolené věděl a nic proti němu nenamítal, byť ani on čerpání dovolené písemně nepotvrdil. Následně (po několika týdnech) však zaměstnavatel (nový vedoucí) dovolenou zrušil s tím, že je nezbytně nutno dokončit naléhavý pracovní úkol. Zaměstnanec musel zakoupit novou letenku a autobusovou jízdenku, čímž mu vznikly vícenálady, neboť původní letenku a jízdenku nešlo zrušit. Pracovník se obrátil na Ministerstvo zahraničních věcí ČR jako svého zaměstnavatele s nárokem na náhradu vzniklých nákladů. Ministerstvo však takový nárok odmítlo, neboť dle jeho názoru nedošlo k určení čerpání dovolené. Zaměstnanec tedy podal žalobu u místně příslušného soudu, bohužel však soudní při prohrál, neboť dle soudu neunesl důkazní břemeno, že mu byla skutečně určena dovolená (její čerpání) v tomto termínu. U soudu argumentoval zaměstnavatel i tím, že v době, kdy mělo být zaměstnanci určeno čerpání dovolené, byl upozorněn na nedostatky ve své práci, což napovídá tomu, že mu nemohlo být za těchto okolností určeno čerpání dovolené. Dále zaměstnavatel poukázal na skutečnost, že v minulých případech byla vypisována písemná dovolenka vždy. U soudu neuspěl ani argument žalobce, že souhlas s čerpáním dovolené byl ze strany zaměstnavatele dán konkludentně (jak připouští judikatura – viz dále).

dovolenou pouze rodičům menších dětí, když i ostatní zaměstnanci (tedy nikoliv pečující o malé děti) mají nepochybně často zájem s ohledem na své volnočasové aktivity čerpat dovolenou v létě. Často se lze na pracovištích setkat i s dohodou jednotlivých zaměstnanců, kteří se sobě navzájem přizpůsobí tak, aby si každý mohl v rámci možností vyčerpat dovolenou v termínech, které mu vyhovují. Pokud taková dohoda vyhovuje i zaměstnavateli, nic nebrání tomu, aby naplánoval a potažmo určil dovolenou v těchto termínech.

### 11.3 Určení čerpání dovolené

#### 11.3.1 Obecně

*„Poskytuje-li se zaměstnanci dovolená v několika částech, musí alespoň jedna část činit nejméně 2 týdny vcelku, pokud se zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodne na jiné délce čerpané dovolené.“<sup>54</sup>* V tomto ustanovení se promítá účel dovolené, kterým je regenerace sil zaměstnance. Dle psychologů působí obvykle u zaměstnance jako plně regenerační dovolená v délce minimálně 2 týdnů (první týden často ještě zaměstnanci nedokážou lidově řečeno „vypnout“, byť samozřejmě existují i pracovníci, u kterých působí samotné „zavření dveří od kanceláře“ jako blok myšlenek na práci). Zákon však umožňuje zaměstnavateli, aby se na jiném poskytnutí dovolené dohodl se zaměstnancem, tedy pokud k tomu bude souladná vůle obou stran pracovního poměru (zaměstnance nelze k tomuto postupu nutit), lze čerpat dovolenou i v kratších částech – ani jedna část tehdy nemusí činit 2 týdny.

Text zákoníku práce však naznačuje (souvětí první a souvětí třetí ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce), že sám zákonodárce preferuje čerpání celé dovolené vcelku, a pokud to není možné, alespoň ve větších celcích. Výjimkou by tedy mělo být určování čerpání dovolené po pouhých dnech, pokud zaměstnanec sám o takové čerpání nemá (zřídka) zájem. Na druhou stranu zákon nestanoví maximální počet částí, po kterých by bylo možno dovolenou za jeden rok čerpat.

*„Určenou dobu čerpání dovolené je zaměstnavatel povinen písemně oznámit zaměstnanci alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnancem na kratší*

---

<sup>54</sup> Viz ustanovení § 217 odst. 1 zákoníku práce.

*době.*<sup>55</sup> To znamená, že zákon stanoví povinnou písemnou formu oznámení zaměstnavatele o době čerpání dovolené. Jde tedy o právní úkon zaměstnavatele, neboť obecně náleží určení čerpání dovolené právě zaměstnavateli.<sup>56</sup> Pouze dohodou lze zkrátit 14denní zákonnou lhůtu pro seznámení zaměstnance s čerpáním dovolené. Typicky půjde o případy, kdy o čerpání dovolené v konkrétním termínu požádá sám zaměstnanec.

Dle judikatury se přitom považuje za určení dovolené i praxe, kdy zaměstnanec požádá o čerpání dovolené v konkrétním termínu a zaměstnavatel takové čerpání dovolené odsouhlasí: *„V rozporu s ustanovením § 106 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. není taková praxe v organizaci, podle níž pracovník požádá o udělení dovolené a jeho nadřízený (do jehož pravomoci spadá takový úkon) mu dá k čerpání dovolené souhlas; v tomto souhlasu je totiž možno spatřovat určení nástupu dovolené. Pokud však pracovník pouze oznámí, že nastupuje dovolenou, a jeho nadřízený mu neudělí potřebný souhlas, popř. udělení souhlasu výslovně odmítne, nemůže být nepřítomnost pracovníka v práci považována za dovolenou a nepřísluší mu po dobu této nepřítomnosti v práci náhrada mzdy podle § 109 zákona č. 65/1965 Sb.*<sup>57</sup>

*„Požádá-li zaměstnanec o udělení dovolené a jeho nadřízený mu dá k čerpání dovolené souhlas, lze v jeho souhlasu spatřovat určení nástupu dovolené. Souhlas k čerpání dovolené může nadřízený vedoucí zaměstnanec dát i konkludentně.*<sup>58</sup>

### **11. 3. 2 Právo určit čerpání dovolené ze strany zaměstnance**

Zákon však stanoví dvě výjimky, kdy má právo určit čerpání dovolené v konkrétním termínu zaměstnanec, ačkoliv toto právo obecně náleží zaměstnavateli – viz shora.

---

<sup>55</sup> Viz § 217 zákoníku práce.

<sup>56</sup> Nutno podotknout, že v praxi se lze relativně často setkat s mylným názorem, že čerpání dovolené určuje zaměstnanec.

<sup>57</sup> Viz rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 1. 1968, sp. zn. 8 Co 26/68 (R 11/1969) – rozhodnutí je aplikovatelné i na nový zákoník práce č. 262/2006 Sb.

<sup>58</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000 (Soubor, sv. 10, C 761)

## I. Dovolená navazující na mateřskou dovolenou

První situací je již zmíněné právo zaměstnankyně určit (resp. přesněji požádat s následnou povinností zaměstnavatele této žádosti vyhovět) čerpání dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou. Stejně právo náleží i zaměstnanci – muži – po vyčerpání rodičovské dovolené v rozsahu, v jakém je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou. Zákon přitom nepodmiňuje toto právo následným čerpáním rodičovské dovolené (byť v praxi bývá tohoto ustanovení využíváno často ve vazbě na zákaz krácení dovolené pro následné čerpání rodičovské dovolené – touto problematikou jsem se již zabývala shora). Slovy zákona: „*Požádá-li zaměstnankyně zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení mateřské dovolené, a zaměstnanec zaměstnavatele o poskytnutí dovolené tak, aby navazovala bezprostředně na skončení rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou, je zaměstnavatel povinen jejich žádosti vyhovět.*“<sup>59</sup>

Jak již bylo uvedeno, zaměstnankyně (či zaměstnanec) však musí o takové čerpání dovolené požádat do skončení mateřské dovolené (či rodičovské dovolené do doby, po kterou je zaměstnankyně oprávněna čerpat mateřskou dovolenou).

Velmi zajímavou je otázka možného souběhu poskytování náhrady mzdy za dovolenou čerpanou bezprostředně po skončení mateřské dovolené s pobíráním rodičovského příspěvku jako dávky státní sociální podpory. Z aktuální právní úpravy vyplývá, že takový souběh je obecně možný. „*Rodič, který po celý kalendářní měsíc osobně celodenně a řádně pečuje o dítě, které je nejmladší v rodině, má nárok na rodičovský příspěvek nejdéle do 4 let věku tohoto dítěte, a to nejdéle do doby, kdy byla na rodičovském příspěvku vyplacena z důvodu péče o totéž nejmladší dítě v rodině celková částka 220 000 Kč.*“<sup>60</sup> „*Podmínka osobní celodenní péče se též považuje za splněnou a rodičovský příspěvek náleží, jestliže*

---

<sup>59</sup> Viz § 217 odst. 5 zákoníku práce.

<sup>60</sup> Viz § 30 odst. 1 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

a) dítě, které nedosáhlo 2 let věku, navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti v rozsahu nepřevyšujícím 46 hodin v kalendářním měsíci,

b) dítě pravidelně navštěvuje léčebně rehabilitační zařízení nebo mateřskou školu nebo její třídu zařízenou pro zdravotně postižené děti nebo jesle se zaměřením na vady zraku, sluchu, řeči a na děti tělesně postižené a mentálně retardované v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně,

c) dítě zdravotně postižené pravidelně navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 6 hodin denně,

d) dítě navštěvuje jesle, mateřskou školu nebo jiné obdobné zařízení pro děti předškolního věku v rozsahu nepřevyšujícím 4 hodiny denně a jestliže oba rodiče nebo osamělý rodič je osobou závislou na pomoci jiné osoby ve stupni III (těžká závislost) nebo stupni IV (úplná závislost) podle zákona o sociálních službách,

e) rodič zajistí péči o dítě jinou zletilou osobou, nejde-li o případy uvedené v písmenu a), v době, kdy je výdělečně činný nebo je žákem nebo studentem soustavně se připravujícím na budoucí povolání (§ 12 až 15), s výjimkou studia za trvání služebního poměru příslušníků ozbrojených sil;

*docházka do uvedených zařízení se nesleduje u dětí starších 2 let.*<sup>61</sup>

## **II. Přejít práva na určení čerpání dovolené na zaměstnance po 30. 6. následujícího kalendářního roku**

Od 1. 1. 2012 je zavedena do zákoníku práce „novinka“, podle které „*není-li čerpání dovolené určeno nejpozději do 30. června následujícího kalendářního roku, má právo určit čerpání dovolené rovněž zaměstnanec. Čerpání dovolené je zaměstnanec povinen písemně oznámit zaměstnavateli alespoň 14 dnů předem, pokud se nedohodne se zaměstnavatelem na jiné době oznámení.*“

---

<sup>61</sup> Viz § 31 odst. 3 zákona č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů.

Toto ustanovení by mělo zaměstnavatele motivovat k tomu, aby určoval zaměstnancům včas čerpání dovolené. Lze je hodnotit jako velký přínos, byť se samozřejmě až v praxi ukáže, jak bude tato právní norma funkční.

Z textu zákona plyne, že po 30. červnu následujícího kalendářního roku bude právo určit dovolenou náležet stále zaměstnavateli (slovo „rovněž“), ale navíc i zaměstnanci. Za včasné určení čerpání dovolené zaměstnavatelem je nutno považovat, jestliže zaměstnavatel zaměstnanci určí čerpání dovolené do 30. 6. následujícího kalendářního roku, i pokud k čerpání dovolené na základě tohoto určení dojde až po tomto datu. Tedy důležité je, zda zaměstnanec bude mít v zásadě jistotu, že dovolenou v roce následujícím skutečně vyčerpá a kdy se tak stane.

Až v praxi se zřejmě zjistí, jak se budou řešit kolize, pokud zaměstnavatel a zaměstnanec určí čerpání dovolené (resp. jejího zbytku) v různých termínech. Přednost by měl mít právní úkon čerpání dovolené, který je proveden dříve (tedy nikoliv dřívější termín čerpání dovolené); jak vyřešit případy, kdy k takovému určení dojde jak ze strany zaměstnance, tak zaměstnavatele ve stejný den, zákon nestanoví (tedy zda by např. v takové situaci mělo mít přednost čerpání dovolené v dřívějším termínu). Obecně se však domnívám, že zaměstnanec a zaměstnavatel si jsou v této záležitosti v zásadě rovni, tedy neměla by být obecně upřednostňována volba zaměstnance. Samotný zákon totiž ani jednoho z účastníků pracovního poměru v této záležitosti v ustanovení § 218 výslovně nezvýhodňuje. Nikoliv zcela vyloučeno však je, že by se soud přiklonil k názoru, že má přednost volba zaměstnance jako slabší smluvní strany. Podle mého právního názoru však již samotné zákonné ustanovení chrání zaměstnance dostatečně, tedy není zapotřebí toto ustanovení ještě značně extenzivním výkladem rozšiřovat. Ostatně pokud by chtěl zákonodárce zaměstnance takto „zvýhodnit“, nepochybně mohl toto pravidlo výslovně do zákona zakotvit.

I zaměstnanec se musí pohybovat při určování dovolené v zákonném rámci, který mu ukládá provést takovou „volbu“ alespoň 14 dnů předem (pokud se se zaměstnavatelem nedohodne na kratší lhůtě) a navíc písemně. Jde tedy o stejnou lhůtu, která je pro určení čerpání dovolené stanovena zaměstnavateli (v § 217 odst. 1 zákoníku práce). Proto nelze řešit takové situace ze strany zaměstnance např. tak, že by po 30. 6. následujícího kalendářního roku (pokud mu tedy bude zbývat „stará“ dovolená za



minulý kalendářní rok) prostě nepřišel do práce a lakonicky by zaměstnavateli např. formou krátké textové zprávy („sms“) pomocí mobilního telefonu oznámil, že je pěkné počasí a že si tedy bere týden dovolené. Bohužel pokud vycházím z praktických zkušeností z jednání se zaměstnanci (kteří zpravidla nemají právní vzdělání), obávám se, že někteří pracovníci si dotčené ustanovení budou takto vykládat. Pokud by zaměstnanec postupoval naznačeným způsobem, aniž by se na předmětném čerpání dovolené domluvil se zaměstnavatelem, mohlo by zejména v důsledku nedodržení povinné písemné formy tohoto právního úkonu<sup>62</sup> jít o neomluvenou nepřítomnost v práci se všemi s tím spojenými následky (např. eventuálním právem zaměstnavatele na okamžité zrušení pracovního poměru po delší – obvykle týdenní, tj. 5 pracovních dnů trvající<sup>63</sup> - absenci v práci nebo právem na krácení dovolené; přitom tyto sankce lze kumulovat).

### 11. 3. 3 Podmínky pro určení čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele

Nyní se zaměřím na konkrétní pravidla čerpání dovolené ze strany zaměstnavatele, jejichž právní úpravu nalezneme zejména v § 218 zákoníku práce. Nutno zdůraznit, že tato pravidla doznala k 1. 1. 2012 velkých změn (blíže se budu zabývat srovnáním právní úpravy před novelou a po ní v samostatné kapitole, nyní budu vycházet z pravidel nových).

*„Čerpání dovolené podle § 211 je zaměstnavatel povinen zaměstnanci určit tak, aby dovolenou vyčerpal v kalendářním roce, ve kterém zaměstnanci právo na dovolenou vzniklo, ledaže v tom zaměstnavateli brání překážky v práci na straně zaměstnance nebo naléhavé provozní důvody.“*<sup>64</sup> Z tohoto zákonného ustanovení vyplývají, dle mého právního názoru, následující závěry. Zejména se tato povinnost určení čerpání dovolené týká všech druhů dovolené (viz odkaz na ustanovení § 211

---

<sup>62</sup> Podle § 20 odst. 3 zákoníku práce platí, že „jednostranné právní úkony a kolektivní smlouva jsou pro vadu formy právního úkonu vždy neplatné“.

<sup>63</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007, podle kterého se však kromě délky trvání neomluvené nepřítomnosti v práci musí hodnotit další okolnosti případu - zejména důsledky nepřítomnosti zaměstnance v práci pro zaměstnavatele, dosavadní postoj pracovníka k plnění pracovních úkolů, míra jeho zavinění a způsob a intenzita porušení jeho konkrétních pracovních povinností.

<sup>64</sup> Viz § 218 odst. 1 zákoníku práce.

zákoníku práce, ve kterém jsou specifikovány jednotlivé druhy dovolené). Dále zákon ukládá, aby zaměstnavatel určil obecně čerpání celé dovolené v roce, ve kterém na ni zaměstnanci vznikl nárok (není tedy uváděn minimální rozsah např. v týdnech, který musí být určen v tom kterém roce). Tedy zákon nerozlišuje, zda jde o nárok, který plyne přímo ze zákona, či zda se jedná o nárok nad rámec zákona – pokud např. zaměstnavatel poskytuje vyšší výměru dovolené za kalendářní rok. Pokud zaměstnavatel poskytuje např. dle pracovní smlouvy dovolenou v rozsahu 5 týdnů za kalendářní rok, je povinen celou tuto dovolenou určit v příslušném roce. Právní norma však počítá s dvěma výjimkami, kdy se toto pravidlo neuplatní. Jedním z důvodů jsou naléhavé provozní důvody – dle mého názoru musí však jít o naléhavé provozní důvody v konkrétním roce (související např. se zaváděním nové výrobní technologie), zaměstnavatel by neměl tento přístup aplikovat paušálně v každém roce, když poté by již zřejmě šlo o situace, které by měl řešit jiným způsobem (např. nábořem nových zaměstnanců, lepší organizací práce apod.). Pokud by takovou situaci na pracovišti zaměstnavatel neřešil, dovolená by se zaměstnancům postupně kumulovala za minulé roky (náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou lze přitom dle novelizovaného ustanovení § 222 odst. 2 zákoníku práce poskytnout jen v případě skončení pracovního poměru). Druhým, zcela logickým případem je situace, kdy v určení čerpání dovolené brání překážky v práci na straně zaměstnance.

Nemůže-li být dovolená vyčerpana (ze shora uvedených důvodů) v roce, ve kterém na ni vznikl nárok, je zaměstnavatel povinen určit ji zaměstnanci tak, aby byla vyčerpana nejpozději do konce následujícího kalendářního roku.<sup>65</sup>

*„Nemůže-li být dovolená vyčerpana ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.“<sup>66</sup>*

Při určování dovolené musí zaměstnavatel postupovat tak, aby nedocházelo ke zvýhodňování jednoho zaměstnance oproti druhému, a to i např. tím, že by určoval

---

<sup>65</sup> Viz § 218 odst. 2 zákoníku práce.

<sup>66</sup> Viz § 218 odst. 4 zákoníku práce.

dovolenou pouze v týdnech, kdy má zaměstnanec odpracovat větší počet směn, nebo naopak menší počet směn.

Současný zákoník práce dle své textace počítá dle převažujících výkladů s čerpáním dovolené po dnech (event. půldnech), nikoliv po hodinách. Tedy zaměstnanci se fakticky „ukrojí“ jeden den (event. půlden) bez ohledu na skutečnost, jak dlouhá směna v ten konkrétní den byla. Toto pravidlo nečiní obtíže, pokud má zaměstnanec všechny směny stejně dlouhé (popř. se u něj uplatňuje pružné rozvržení pracovní doby). Naopak pokud zaměstnanec nemá všechny směny stejně dlouhé (a to ať při nerovnoměrně rozvržené pracovní době, či rovnoměrně rozvržené pracovní době), má pro něj fakticky rozdílný dopad, pokud dovolenou čerpá ve dnech s dlouhou, či krátkou směnou. V takovém případě by opět zaměstnavatel neměl postupovat tak, že by zaměstnanci určoval dovolenou pouze ve dnech s kratšími, či delšími směnami. Dle mého právního názoru však ze samotného zákona nevyplývá, že by se dovolená „ukrajovala“ po hodinách s tím, že by zaměstnavatel počítal s celkovým fondem dovolené v hodinách, byť se současná právní úprava jeví v tomto směru jako nelogická a nedokonalá.<sup>67</sup>

Zákon přitom nestanoví, že by po určité době (a např. za určitých podmínek) nárok na dovolenou zaměstnanci zcela zanikl. Osobně se však domnívám, že i za současné právní úpravy by měl být zaměstnanec obezřetný, neboť by se mu mohl nárok na dovolenou (resp. na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou) promlčet. Promlčení bude zřejmě vyloučeno v situaci, kdy by dovolená nemohla být určena z důvodu dočasné pracovní neschopnosti, čerpání mateřské dovolené a rodičovské dovolené, protože samotný zákon ukládá zaměstnavateli určit čerpání dovolené po skončení těchto překážek v práci. Po pominutí těchto překážek by se však již takový nárok promlčovat mohl. Je namístě aplikovat obecnou tříletou promlčecí lhůtu ze zákona č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „občanský zákoník“).<sup>68</sup> Promlčecí doba by se měla - pokud bude zaměstnanec podávat žalobu na vyplacení

<sup>67</sup> Opačný názor vyjádřil např.: JUDr. Jiří Vlastník, Ph.D. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. Právní rozhledy, 2009, č. 12, strana 440 nebo Chládková, A. Náhrada za dovolenou a různé délky směn. Práce a mzda, 2009, č. 4, strana 25.

<sup>68</sup> Viz § 4 zákoníku práce, podle kterého platí následující: „Pracovněprávní vztahy se řídí tímto zákonem; nelze-li použít tento zákon, řídí se občanským zákoníkem, a to vždy v souladu se základními zásadami pracovněprávních vztahů.“

náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou při skončení pracovního poměru - počítat zřejmě od data, kdy mohl zaměstnanec učinit právní úkon čerpání dovolené poprvé<sup>69</sup>. Do doby, kdy toto právo zaměstnanci nenáleželo (a náleželo výhradně zaměstnavateli), by se zaměstnanci nárok na dovolenou, dle mého právního názoru, promlčovat neměl, neboť nemohl jakkoliv ovlivnit určení dovolené a nemohl svůj nárok na dovolenou slovy zákona „vykonat“ – uplatnění práva by mělo být vázáno z logiky věci právě k věřiteli, kterým je v posuzovaném případě (žaloby na náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou) zaměstnanec (resp. taková námitka promlčení ze strany zaměstnavatele by mohla být soudem v některých krajních případech ze stejného důvodu považována za rozpornou s dobrými mravy, když dle judikatury<sup>70</sup> musí být korektivem dobrých mravů posuzována právě i námitka promlčení).

Zákon výslovně neřeší, zda se čerpá (resp. přesněji určuje čerpání) nejdříve dovolená za nejstarší rok (za předpokladu, že takový nárok nezanikl – což bylo možné do konce roku 2011), nebo zda se nejdříve vyčerpá dovolená za příslušný rok a až následně se čerpá dovolená za starší rok (event. dokonce roky). Problém vzniká i s ohledem na skutečnost, že obvykle zaměstnavatelé při určování dovolené výslovně neuvádějí, jakou dovolenou (za jaký rok) v konkrétním případě určují k čerpání. Podle mého právního názoru by měla být vždy čerpána nejdříve „nejstarší“ dovolená postupně až k dovolené „nejnovější“. K tomuto závěru lze dojít při komplexním náhledu na shora citovanou právní úpravu, ze které je zřejmé, že zákon preferuje čerpání dovolené za příslušný rok co nejdříve (tedy v zásadě v tom kalendářním roce, ve kterém na ni vznikl nárok, výjimečně v roce následujícím, či dokonce zcela výjimečně v letech následujících). Problematika souvisí i se skutečností, že jinak by mohl nárok na dovolenou zaniknout (podle právní úpravy do 31. 12. 2011) či se promlčet (podle právní úpravy od 1. 1. 2012) a za splnění dalších zákonných podmínek by také nebylo

---

<sup>69</sup> Viz § 101 občanského zákoníku, podle kterého „pokud není v dalších ustanoveních uvedeno jinak, je promlčecí doba tříletá a běží ode dne, kdy právo mohlo být vykonáno poprvé“.

<sup>70</sup> Viz nález Ústavního soudu ČR vydaný pod sp. zn. II. ÚS 309/95, ze dne 15. 1. 1997 nebo rozsudek Nejvyššího soudu ČR vydaný pod sp. zn. 33 Cdo 126/2009, ze dne 29. 7. 2010.

vyloučeno uplatnění nároku na náhradu škody vůči zaměstnavateli. Až pokud je vyčerpána celá „stará“ dovolená, měla by se začít čerpat dovolená „nová“. <sup>71</sup>

Složitější situace mohou nastat u těch zaměstnanců, kteří mají vedle nároku na dovolenou za kalendářní rok (její poměrné části) či dovolené za odpracované dny ještě nárok na dodatkovou dovolenou. Zákoník práce totiž v § 222 odst. 5 uvádí, že dodatková dovolená musí být vždy vyčerpána, a to přednostně (zákon neumožňuje vyplacení náhrady mzdy za tuto nevyčerpanou dovolenou ani při skončení pracovního poměru). Osobně bych volila následující postup čerpání dovolené – nejprve „stará“ dodatková dovolená, poté „stará“ dovolená za kalendářní rok (resp. dovolená za odpracované dny), poté „nová“ dodatková dovolená, poté „nová“ dovolená za kalendářní rok (resp. dovolená za odpracované dny).

S ohledem na skutečnost, že v této právní úpravě došlo k 1. 1. 2012 k výrazným změnám (o čemž jsem se zmínila již shora), nabízí se otázka, na jakou dovolenou by se měla tato pravidla aplikovat. Na tomto místě je zapotřebí nahlédnout do přechodných ustanovení k zákonu č. 365/2011 Sb. Bohužel zákonodárce nepovažoval za potřebné věnovat čerpání dovolené samostatné přechodné ustanovení (což by, dle mého právního názoru, nebylo zcela jistě na škodu), musíme tedy vycházet pouze z obecného přechodného ustanovení uvedeného v Čl. II pod bodem 1. novely, které zní následovně: *„Zákonem č. 262/2006 Sb., ve znění účinném ode dne nabytí účinnosti tohoto zákona, se řídí také pracovněprávní vztahy vzniklé přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona; právní úkony učiněné přede dnem nabytí účinnosti tohoto zákona se však řídí dosavadními právními předpisy, i když jejich účinky nastanou až po dni nabytí účinnosti tohoto zákona.“* Dle mého názoru lze z tohoto ustanovení dovodit, že shora probíraná

<sup>71</sup> K této problematice mohu uvést, že jsem se setkala s postupem jedné severomoravské okresní nemocnice, u které se nejdříve čerpala „nová“ dovolená v rozsahu 10 dní, poté „stará“ dovolená a následně zbytek „nové“ dovolené. Pro takový postup však, dle mého právního názoru, nelze najít v zákoníku práce oporu. Nutno podotknout, že zaměstnavatel s takovou metodou dopředu neseznámil své zaměstnance (např. formou vnitřního předpisu), a proto byla pro zaměstnance informace, že mu částečně zanikl nárok na dovolenou za rok 2009, zcela překvapivá. Byť v tomto případě měl samotný zaměstnanec zájem ponechat si k budoucímu čerpání dovolenou (její část) na studium pro atestační zkoušky, je nutno na vzniklou situaci nahlížet „objektivem“ právní úpravy platné do 31. 12. 2011, podle které určoval čerpání dovolené výhradně zaměstnavatel (vyjma případu čerpání dovolené po mateřské dovolené). Navíc zaměstnavatel zaměstnance nepoučil o automatickém nástupu na dovolenou (který upravoval zákoník práce do 31. 12. 2011), a přestože obecně neznalost zákona zaměstnance neomlouvá, je nutno vzít v potaz postavení zaměstnavatele disponujícího na rozdíl od zaměstnance odborným aparátem (účetní, právníci).

právní úprava se bude aplikovat nejen na dovolenou za rok 2012, ale i na dovolenou za rok (popř. roky) předešlé, pokud se jedná o úkony, které budou učiněny po 1. 1. 2012 (potažmo i jiné právní skutečnosti, které nastanou po 1. 1. 2012). Tedy pokud bude určovat zaměstnavatel dovolenou za rok 2011 po 1. 1. 2012, měl by vycházet již z nových pravidel účinných v této době. Zákon nevylučuje ani aplikaci práva na určení dovolené po 30. 6. 2012 ze strany zaměstnance v případě neurčení dovolené za rok 2011 ze strany zaměstnavatele. Samozřejmostí je, že není rozhodné, kdy byl uzavřen pracovní poměr.

#### 11.4 Určení čerpání dovolené při nesplnění podmínek

*„Zaměstnavatel může určit zaměstnanci čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik práva na dovolenou, jestliže je možné předpokládat, že zaměstnanec tyto podmínky splní do konce kalendářního roku, popřípadě do skončení pracovního poměru.“<sup>72</sup>*

Z textace zákonného ustanovení plyne, že se jedná o právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost.

Příklad: Paní Iva nastoupí dne 1. 7. 2012 do pracovního poměru (se zkušební dobou). Dne 15. 8. 2012 zaměstnankyně požádá zaměstnavatele o čerpání dovolené v termínu od 3. 9. 2012 do 14. 9. 2012 (včetně), jelikož by ráda jela s rodinou na zahraniční dovolenou do Turecka. Argumentuje tím, že jí stejně do konce roku 2012 vznikne nárok na 2 týdny dovolené a že má oprávněný zájem čerpat s manželem a dvěma dětmi předškolního věku dovolenou za pěkného počasí. V takové situaci je plně na rozhodnutí zaměstnavatele (jeho uvážení), zda dovolenou určí ještě před odpracováním 60 dnů. Zaměstnavatel neporuší zákon, ani pokud čerpání dovolené v požadovaném termínu určí, ani pokud je v tomto termínu neurčí.

#### 11.5 Zákaz určení čerpání dovolené

*„Zaměstnavatel nesmí určit čerpání dovolené na dobu, kdy zaměstnanec vykonává vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení, kdy je uznán dočasně práce neschopným podle zvláštního právního předpisu, ani na dobu, po kterou je*

---

<sup>72</sup> Viz § 217 odst. 2 zákoníku práce.

*zaměstnankyně na mateřské nebo rodičovské dovolené a zaměstnanec na rodičovské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně zaměstnance smí zaměstnavatel určit čerpání dovolené jen na jeho žádost.*<sup>73</sup>

Zde se promítá základní účel dovolené, kterým je regenerace pracovních sil zaměstnance.

Zaměstnavatel tedy nesmí určit čerpání dovolené po dobu žádné překážky v práci. Pouze zaměstnanec může požádat o čerpání dovolené v případě některých překážek v práci (vyjma vojenských cvičení, výjimečných vojenských cvičení, dočasné pracovní neschopnosti, mateřské a rodičovské dovolené) – např. po dobu ošetřování člena rodiny.

Motivací zaměstnance pro čerpání dovolené po dobu zákonných překážek v práci může být např. skutečnost, že se u některých překážek v práci jedná sice o omluvené zameškání směny, ale bez náhrady mzdy – např. účast při porodu manželky či družky (náhrada mzdy se poskytuje pouze po dobu nutnou k převozu manželky či družky do zdravotnického zařízení a zpět).

## 11.6 Přerušení dovolené

*„Nastoupí-li zaměstnanec během dovolené vojenské cvičení nebo výjimečné vojenské cvičení v ozbrojených silách, byl-li uznán dočasně práce neschopným nebo ošetřuje-li nemocného člena rodiny, dovolená se mu přerušuje; to neplatí, určil-li zaměstnavatel čerpání dovolené na dobu ošetřování nemocného člena rodiny nebo na dobu výkonu vojenského cvičení nebo výjimečného vojenského cvičení na žádost zaměstnance. Dovolená zaměstnankyně se přerušuje také nástupem mateřské a rodičovské dovolené a zaměstnance také nástupem rodičovské dovolené.*<sup>74</sup>

Je nutno mít vždy na paměti, že zákon stanoví taxativní výčet případů, kdy se dovolená přerušuje. Pokud v době dovolené nastanou jiné překážky v práci, k přerušení dovolené (ze zákona) nedojde. Zákon dále hovoří o „přerušení“, nikoliv o „stavění“ dovolené, proto pokud bude naplněna zákonná překážka v práci na straně zaměstnance

---

<sup>73</sup> Viz § 217 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>74</sup> Viz § 219 odst. 1 zákoníku práce.



po celou dobu původně určeného čerpání dovolené, musí zaměstnanec po odpadnutí překážky v práci nastoupit zpět do zaměstnání.

Pro názornost demonstruji právní úpravu na několika **příkladech**:

- I. Paní Leoně bude určeno čerpání 2týdenní dovolené od 9. 7. 2012. Dne 16. 7. 2012 bude zaměstnankyně uznána dočasně práce neschopnou (zaměstnavateli obratem doručí „neschopenku“ od lékaře). Práce schopná bude dle lékaře zaměstnankyně ode dne 23. 7. 2012. Jelikož se zaměstnankyně domnívá, že má právo vyčerpat si celé 2 týdny dovolené, nedostaví se 23. 7. 2012 do práce a má v úmyslu čerpat dovolenou až do 27. 7. 2012 (včetně). Je postup zaměstnankyně správný? Nikoliv. Dovolená se přerušila, nebude se od okamžiku uznání zaměstnankyně dočasně práce neschopnou počítat do dovolené, ale již dne 23. 7. 2012 se musí zaměstnankyně dostavit do zaměstnání. Pokud by chtěla paní Leona postupovat jinak, musela by požádat zaměstnavatele o čerpání nové dovolené. Pokud by zaměstnavatel její žádosti vyhověl, mohla by čerpat ještě týden dovolené (na kladné vyřízení její žádosti však není právní nárok).
- II. Po uplynutí 1 týdne péče o nemocné dítě požádal pan Mirek o čerpání 1 týdne dovolené na zbývající dobu péče o svou dceru. Zaměstnavatel může v souladu se zákonem této žádosti vyhovět (jde ovšem stále o právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost) a dovolená se nepřeruší ani v důsledku péče o nemocného člena rodiny.
- III. Pan Lukáš je ve výpovědní době – jedná se o výpověď ze strany zaměstnavatele z organizačních důvodů. V jejím průběhu čerpá (na vlastní žádost) dovolenou. V průběhu dovolené se zaměstnanec zúčastní pracovního pohovoru u jiného zaměstnavatele (při podání žádosti o dovolenou zaměstnanec nevěděl, že se tohoto pohovoru zúčastní). Následně se zaměstnanec domáhá, aby mu nebyl půlden započítáván do dovolené, jelikož se jedná o důležitou osobní překážku na straně zaměstnance (v jeho případě s náhradou mzdy). Zaměstnavatel však dovolenou započítá v celém jejím



původně určeném rozsahu. Kdo má pravdu? Pravdu má zaměstnavatel, jelikož se nejedná o důvod, kdy by se ze zákona přerušovala dovolená.

- IV. Paní Sofii určí zaměstnavatel čerpání dovolené v termínu od 6. 8. 2012 do 17. 8. 2012 včetně. Dne 9. 8. 2012 navštíví zaměstnankyně svého gynekologa, který zjistí těhotenství. S ohledem na věk pacientky a vzhledem k celkovému zdravotnímu stavu paní Sofie hodnotí lékař těhotenství jako velmi rizikové a vystaví zaměstnankyni neschopenku. Dovolená se v tomto případě přeruší počátkem dočasné pracovní neschopnosti.

### 11.7 Nezapočítávání svátků do dovolené

*„Připadne-li v době dovolené zaměstnanec svátek na den, který je jinak jeho obvyklým pracovním dnem, nezapočítává se mu do dovolené. Určil-li zaměstnavatel zaměstnanci náhradní volno za práci přesčas nebo za práci ve svátek tak, že by připadlo do doby dovolené, je povinen určit mu náhradní volno na jiný den.“<sup>75</sup>*

Příklad: Paní Libuše pracuje v rovnoměrném rozvržení pracovní doby na 5 dnů v týdnu (od pondělí do pátku). Od 2. 7. 2012 bude čerpat 2 týdny dovolené. Kolik dní se jí započítá do dovolené? Jelikož 5. a 6. 7. 2012 jsou svátky, do dovolené se nezapočítají a zaměstnankyně vyčerpá pouze 8 pracovních dnů dovolené.

Toto ustanovení může činit výkladové problémy, pokud jsou směny u zaměstnance běžně určovány i na dny svátků – např. pozice pokladní v supermarketu. Z hlediska práva se jeví čistým řešením, pokud zaměstnavatel neurčí zaměstnanci na konkrétní den, v němž chce mít zaměstnanec volno a který je zároveň svátkem, směnu, popř. tuto směnu následně přesune na jiný den (nejlépe se souhlasem zaměstnance, pokud již nemůže splnit zákonnou lhůtu pro seznámení zaměstnance s novým rozvrhem směn - typicky v důsledku určení čerpání dovolené na žádost zaměstnance, který požádá o čerpání dovolené v krátkém časovém předstihu). Pokud by zaměstnavatel na takový den určil dovolenou, dostal by se do kolize se shora citovaným ustanovením § 219 odst. 2 zákoníku práce, které bohužel nestanoví žádnou výjimku z dotčeného pravidla (nezapočítávání svátků do dovolené).

---

<sup>75</sup> Viz § 219 odst. 2 zákoníku práce.

## 11.8 Změna čerpání dovolené, odvolání z dovolené

*„Zaměstnavatel je povinen nahradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly proto, že zaměstnavatel změnil jemu určenou dobu čerpání dovolené nebo že ho odvolal z dovolené.“<sup>76</sup>*

Z tohoto zákonného ustanovení implicitně plyne, že je zákonem předvídaným právem zaměstnavatele změnit zaměstnanci určení čerpání dovolené nebo ho z dovolené odvolat.

Pokud již však došlo k určení čerpání dovolené (nikoliv pouze pokud byl na konkrétní termín sestaven rozvrh dovolené), vyplývají z uplatnění tohoto práva pro zaměstnavatele zákonem předvídané povinnosti, a to konkrétně uhradit zaměstnanci náklady, které mu bez jeho zavinění vznikly.

Může se jednat např. o stornopoplatky cestovní kanceláře či letecké společnosti, náklady na přesun zpět do místa bydliště.

Zavinění zaměstnance může být dáno např. v situaci, kdy zaměstnavatel změnil čerpání dovolené, ovšem v době, kdy je o takové skutečnosti zaměstnanec informován, lze ještě včas zrušit zakoupený zájezd bez odstupného. Pokud přistoupí zaměstnanec ke zrušení zájezdu až v době, kdy je odstoupení od cestovní smlouvy vázáno s povinností úhrady určitého „stornopoplatku“, měly by jít tyto vícenáklady k tíži zaměstnance, nikoliv k tíži zaměstnavatele.

Jak již shora uvedeno, i pro tyto případy lze jen doporučit, aby zaměstnanec vždy disponoval písemným určením čerpání dovolené řádně podepsaným vedoucím zaměstnancem, do jehož kompetence náleží určování dovolené. Někdy se však lze setkat u zaměstnavatelů s praxí, že jsou pro určování dovolené včetně žádanek o dovolenou využívány rozličné informační systémy, které nemusí umožňovat tisk příslušného dokumentu (nehledě na skutečnost, že takový dokument není obvykle řádně podepsán zaručeným elektronickým podpisem vedoucího zaměstnance). V takových případech se může zaměstnanec dostat do důkazní nouze, pokud by zaměstnavatel odmítl dobrovolně uhradit vícenáklady spojené se zrušením (změnou) čerpání dovolené.

---

<sup>76</sup> Viz § 217 odst. 3 zákoníku práce.

## 11.9 Hromadné čerpání dovolené

*„Zaměstnavatel může v dohodě s odborovou organizací a se souhlasem rady zaměstnanců určit hromadné čerpání dovolené, jen jestliže je to nezbytné z provozních důvodů; hromadné čerpání dovolené nesmí činit více než 2 týdny a u uměleckých souborů 4 týdny.“<sup>77</sup>*

Jelikož je dovolená individuálním nárokem zaměstnance, běžně se určuje čerpání dovolené samostatně pro každého zaměstnance.

Zákon však z tohoto obecného pravidla stanoví jednu výjimku – viz shora uvedená zákonná citace. V případě hromadného čerpání dovolené čerpají zaměstnanci např. jednoho provozu, popř. všichni zaměstnanci u tohoto zaměstnavatele pracující, dovolenou (resp. její zákonem povolenou část) společně.

Zaměstnavatel může k takovému úkonu přistoupit pouze tehdy, pokud je to nezbytné z provozních důvodů, navíc k tomuto kroku potřebuje dohodu s odborovou organizací a souhlas rady zaměstnanců. Zákonem je rovněž tak limitován rozsah, ve kterém lze dovolenou hromadně čerpat – jedná se o 2 týdny a u uměleckých souborů o 4 týdny.

*„Provozem je třeba rozumět plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele, a to zejména úkolů, které souvisejí se zajištěním výroby nebo poskytováním služeb, a jiné obdobné činnosti, kterou zaměstnavatel provádí vlastním jménem a na vlastní odpovědnost“<sup>78</sup>* „Hromadné čerpání dovolené tak může přicházet v úvahu pouze u těch zaměstnavatelů, kteří charakterem své výroby a zajišťování služeb nejsou schopni zajistit návaznost jednotlivých procesů a postupů u zaměstnavatele a plnění úkolů nebo činnosti zaměstnavatele by tak mohlo být znemožněno nebo alespoň ztíženo. K hromadnému čerpání dovolené nesmí dojít z jiných než provozních důvodů, kterými však není nemožnost zaměstnavatele přidělovat zaměstnancům práci z jiných než provozních důvodů, např. při nedostatku zakázek, při nedostatku surovin, poruchách na

---

<sup>77</sup> Viz § 220 zákoníku práce.

<sup>78</sup> Viz rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 (SJ 148/2007).

*zařízení apod., které zákoník práce řeší jako překážky v práci na straně zaměstnavatele v § 208 a 209, případně prostoje v § 207.*“<sup>79</sup>

Dle dostupné judikatury <sup>80</sup> „možnost určení hromadného čerpání dovolené se nedotýká obecných zásad při určování čerpání dovolené, jmenovitě povinností organizace přihlídnout při určování doby čerpání dovolené k oprávněným zájmům pracovníka. Po dobu hromadné závodní dovolené je organizace povinna zajistit pracovníkovi práci; neučiní-li tak, je povinna poskytnout mu náhradu ušlé mzdy.“

I na hromadné čerpání dovolené se vztahují ostatní shora zmiňovaná ustanovení týkající se čerpání dovolené. Tedy např. pokud nastanou v době hromadného čerpání dovolené skutečnosti, které znamenají přerušení čerpání dovolené, i takto určená dovolená se přeruší.

Pokud některému zaměstnanci nevzniklo právo na dovolenou v rozsahu, ve kterém má být hromadně čerpána dovolená, musí zaměstnavatel tomuto zaměstnanci v příslušném rozsahu (např. části takového čerpání dovolené) stále přidělovat práci dle pracovní smlouvy. Pokud takovou práci pro zaměstnance nemá, je dotčená situace posuzována jako překážka na straně zaměstnavatele s náhradou mzdy. Uvedený případ může nastat např. tehdy, pokud pracovní poměr vznikl v průběhu roku, popř. pokud byl zaměstnanec delší dobu nemocen.

## **12. Změna zaměstnání**

Nárok na dovolenou se počítá samostatně u každého zaměstnavatele. Pokud zaměstnanec mění zaměstnání nikoliv přesně ke konci měsíce, ale např. v jeho polovině, a tyto dva pracovní poměry na sebe bezprostředně navazují, poskytne dovolenou za tento kalendářní měsíc nový zaměstnavatel, nárok na ni tedy vznikne u nového zaměstnavatele (touto problematikou jsem se již detailně zabývala shora v kapitole 5.6).

Ze zákona však neexistuje nárok na „převedení“ dovolené k novému zaměstnavateli, pokud na ni vznikl nárok u stávajícího zaměstnavatele. Proto si (ze

---

<sup>79</sup> Viz Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář, 2. vydání, C. H. Beck, 2010, strana 596.

<sup>80</sup> Viz rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68 (R 93/1970).

zákona) zaměstnanec u původního zaměstnavatele dovolenou buď vyčerpá, nebo mu bude proplacena (z koncepce zákona plyne, že z těchto dvou možností je preferováno čerpání dovolené).

*„Změní-li zaměstnanec v průběhu téhož kalendářního roku zaměstnání, může mu nový zaměstnavatel poskytnout dovolenou (část dovolené), na kterou mu vzniklo právo u dosavadního zaměstnavatele, jestliže o to zaměstnanec požádá nejpozději před skončením pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), na ni zaměstnanci u zaměstnavatele poskytujícího dovolenou (její část) právo nevzniklo. Změnou zaměstnání podle odstavce 1 se rozumí skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele a bezprostředně navazující vznik pracovního poměru u nového zaměstnavatele.“<sup>81</sup>*

Tedy první podmínkou je, aby zaměstnanec o převod dovolené požádal do skončení pracovního poměru u dosavadního zaměstnavatele. Dalším předpokladem je, že se zúčastnění zaměstnavatelé dohodnou na výši úhrady náhrady mzdy nebo platu za dovolenou (její část), která se „převádí“. Záleží však na vůli obou zaměstnavatelů, zda budou ochotni takovou dohodu uzavřít a zda se shodnou na finančních podmínkách dohody (neshody ohledně finančních otázek mohou nastat zejména v situaci, kdy se zásadně liší výše mzdy u původního zaměstnavatele a u nového zaměstnavatele; náhradu mzdy obdrží zaměstnanec podle průměrného výdělku u zaměstnavatele, který bude dovolenou poskytovat, byť by šlo o dovolenou převedenou od původního zaměstnavatele). Další podmínkou je, že musí jít o bezprostředně navazující pracovní poměr. Opět by však pro zachování „bezprostřednosti“ nebylo na překážku, pokud by mezi skončením původního pracovního poměru a vznikem nového pracovního poměru existovaly pouze dny pracovního klidu.

Toto ustanovení se přitom aplikuje v situacích, kdy dochází ke změně zaměstnání v průběhu kalendářního roku (souvisí s vázaností dovolené na kalendářní rok). Zákon počítá s převodem dovolené k novému zaměstnavateli, nikoliv naopak od nového zaměstnavatele k původnímu zaměstnavateli, a to z logických důvodů, že nelze

---

<sup>81</sup> Viz § 221 zákoníku práce.

s jistotou předvídat, zda u nového zaměstnavatele nárok na dovolenou skutečně vznikne (pracovní poměr může skončit např. ve zkušební době, aniž by bylo odpracováno 21 dnů, zaměstnanec může být např. delší dobu v dočasné pracovní neschopnosti apod.). Převádět lze, dle mého právního názoru, jakýkoliv druh dovolené, neboť zákon hovoří prostě o poskytnutí „dovolené“ ze strany nového zaměstnavatele za splnění shora uvedených předpokladů.

Vzhledem k tomu, že jde o administrativně náročnou činnost, nelze se s předmětnými dohodami o převodu dovolené v praxi často setkat.

## 13. Náhrada mzdy za dovolenou

### 13.1 Obecně

*„Zaměstnanci přísluší za dobu čerpání dovolené náhrada mzdy nebo platu ve výši průměrného výdělku. Zaměstnancům uvedeným v § 213 odst. 4 může být tato náhrada mzdy nebo platu poskytnuta ve výši průměrného výdělku odpovídajícího průměrné délce směny.“<sup>82</sup>*

Z tohoto zákonného ustanovení plyne, že dovolená je poskytována jako placené volno.

Obecně je náhrada mzdy za dobu čerpání dovolené poskytována v délce příslušné směny v den dovolené. Pouze u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou může zaměstnavatel poskytnout náhradu mzdy ve výši odpovídající průměrné délce směny. *V případě, že je počet směn s různou délkou odlišný, je nutné k výpočtu průměrné délky směny použít vážený průměr, kde váhami jsou počty směn s různou délkou směny.*<sup>83</sup> Jde však pouze o právo zaměstnavatele, nikoliv jeho povinnost takto stanovit výpočet náhrady mzdy za dovolenou u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou. Samotný zákon neumožňuje provádět

---

<sup>82</sup> Viz § 222 odst. 1 zákoníku práce.

<sup>83</sup> Klímová, R. Dovolená podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 8, strana 42. V takovém případě je nutno vynásobit délku směny jejím počtem v cyklu, takové výsledky u jednotlivých směn (které jsou jinak dlouhé) sečteme a vydělíme celkovým počtem směn v cyklu: např. 12hodinové směny jsou zastoupeny 12 x, 6hodinové směny 4 x, tedy  $(12 \times 12) + (6 \times 4) : (12 + 4) = 10,5$  hodiny.

podobný výpočet v délce průměrné směny u zaměstnanců pracujících v rovnoměrném rozvržení pracovních směn, u kterých by takový výpočet byl někdy také zcela stejně na místě.

**Příklad:** Paní Veronika pracuje v prodejně náhradních dílů. Pracovní dobu má rozvrženou rovnoměrně (kopírující otevírací dobu provozovny), každé pondělí pracuje od 9:00 do 17:30, každé úterý od 9:00 do 18:30, každou středu od 9:00 do 17:30, každý čtvrtek od 9:00 do 18:30 a každý pátek od 9:00 do 15:30. Pokud bude zaměstnankyně čerpat dovolenou v pondělí či středu, obdrží náhradu mzdy za 8 hodin, pokud dojde k čerpání dovolené v úterý či čtvrtek, obdrží náhradu mzdy za 9 hodin, za čerpání dovolené v pátek obdrží paní Veronika náhradu mzdy pouze za 6 hodin.

Za dobu čerpání dovolené přísluší zaměstnanci náhrada mzdy ve výši průměrného výdělku, tedy nikoliv z pravidelné mzdy zaměstnance. Přitom je nutno použít průměrný výdělek platný v době čerpání dovolené.

### 13. 2 Výpočet průměrného výdělku

Pravidla, jak spočítat průměrný výdělek (nejen pro výpočet náhrady mzdy za dovolenou), nalezneme v § 351 až 362 zákoníku práce.

*„Průměrný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu zúčtované zaměstnanci k výplatě v rozhodném období a z odpracované doby v rozhodném období.“*<sup>84</sup> Rozhodným obdobím je dle § 354 odst. 1 zákoníku práce předchozí kalendářní čtvrtletí.

Dle ustanovení § 353 odst. 2 zákoníku práce se přitom za odpracovanou dobu pro účely výpočtu průměrného výdělku považuje pouze doba, za kterou zaměstnanci náleží mzda (nebo plat).

Průměrný hodinový výdělek zjistíme tak, že vydělíme hrubou mzdu za poslední kalendářní čtvrtletí počtem skutečně odpracovaných hodin v posledním kalendářním čtvrtletí.

---

<sup>84</sup> Viz § 353 odst. 1 zákoníku práce.

Mzdou není zejména náhrada mzdy (např. za dovolenou či překážky v práci), cestovní náhrady (např. stravné), odstupné, odměna za pracovní pohotovost, dávky nemocenského pojištění.

Do mzdy se zahrnují odměny. Pokud by se však jednalo o odměny roční, pololetní (v závislosti na výkonnosti konkrétního pracovníka či celé společnosti), je nutno tyto rozpočítat na celé období, za které jsou poskytovány (tedy např. za celé pololetí, popř. celý rok); určí se poměrná část pro konkrétní kalendářní čtvrtletí.<sup>85</sup> Osobně jsem se setkala s praxí, kdy zaměstnavatel takto pololetní odměny nerozpočítal, čímž byli následně zvýhodňováni zaměstnanci čerpající dovolenou v následujícím kalendářním čtvrtletí. Podle ustanovení § 358 zákoníku práce se do hrubé mzdy nebo platu pro účely zjištění průměrného výdělku zahrne v rozhodném období poměrná část mzdy nebo platu odpovídající odpracované době (aby nebyl průměrný výdělek uměle navyšován při odpracování menšího počtu hodin, resp. směn v kalendářním čtvrtletí).

Pokud tedy zaměstnanec čerpá dovolenou např. v měsíci srpnu, jako průměrný výdělek se použije hodinový výdělek spočítaný za 2. kalendářní čtvrtletí (duben – červen).

Jestliže zaměstnanec neodpracoval v rozhodném období alespoň 21 dnů, použije se tzv. pravděpodobný výdělek. To znamená, že se v takové situaci nepoužívá např. starší průměrný výdělek (za jiné - dřívější - kalendářní čtvrtletí). Takový případ může nastat např. při čerpání dovolené po mateřské dovolené. *„Pravděpodobný výdělek zjistí zaměstnavatel z hrubé mzdy nebo platu, které zaměstnanec dosáhl od počátku rozhodného období, popřípadě z hrubé mzdy nebo platu, které by zřejmě dosáhl; přitom se přihlédne zejména k obvyklé výši jednotlivých složek mzdy nebo platu zaměstnance nebo ke mzdě nebo platu zaměstnanců vykonávajících stejnou práci nebo práci stejné hodnoty.“*<sup>86</sup>

V praxi může nastat situace, kdy dochází ke změně pracovního úvazku, např. zaměstnankyně původně pracovala 40 hodin týdně a po další období již pouze 30 hodin

---

<sup>85</sup> § 358 zákoníku práce.

<sup>86</sup> Viz § 355 odst. 2 zákoníku práce.



týdně. I v tomto případě se však poskytne náhrada mzdy podle délky směny v době, kdy je dovolená čerpána. Proto pokud je čerpána dovolená v době kratší pracovní doby (kdy jsou sjednány 6hodinové směny), dostane zaměstnankyně náhradu mzdy pouze za 6 hodin, nikoliv v původní délce 8hodinové směny před změnou pracovního úvazku.

*„Zaměstnavatel je povinen vyplatit zaměstnanci před nastoupením dovolené mzdu nebo plat splatný během dovolené, případně-li termín výplaty na období dovolené, pokud se se zaměstnancem nedohodne na jiném dnu výplaty. Jestliže to neumožňuje technika výpočtu mezd nebo platů, je povinen vyplatit mu přiměřenou zálohu a zbývající část mzdy nebo platu je povinen mu vyplatit nejpozději v nejbližším pravidelném termínu výplaty mzdy nebo platu následujícím po dovolené.“<sup>87</sup>*

V praxi se lze někdy setkat s přístupem, kdy sice dochází k čerpání dovolené v jejím zaokrouhleném stavu (viz shora uvedený výklad pojednávající o metodě zaokrouhlování dovolené), ale náhrada mzdy by se měla poskytnout podle přesného výpočtu před zaokrouhlením. Já osobně však s tímto postupem nesouhlasím, neboť se domnívám, že i náhrada mzdy se musí spočítat s přihlédnutím k délce dovolené tak, jak byla spočítána – tedy až po zaokrouhlení, protože náhrada mzdy náleží za dobu, po kterou byla skutečně čerpána dovolená.

## 14. Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou

Od 1. 1. 2012 platí, že „zaměstnanci přísluší náhrada mzdy nebo platu za nevyčerpanou dovolenou pouze v případě skončení pracovního poměru.“<sup>88</sup>

Proto v jiné situaci nelze dovolenou proplatit namísto jejího faktického čerpání.

Domnívám se však, že i když dochází k ukončení pracovního poměru, měl by zaměstnavatel primárně dovolenou určit (pokud to situace umožňuje), proplacení dovolené by mělo být voleno skutečně jako krajní řešení. V opačném případě dochází obvykle k popření účelu dovolené, kterým je odpočinek zaměstnance.

---

<sup>87</sup> Viz § 141 odst. 4 zákoníku práce.

<sup>88</sup> Viz § 222 odst. 2 zákoníku práce.

I tato náhrada mzdy (platu) náleží dle ustanovení § 222 odst. 3 zákoníku práce ve výši průměrného výdělku (viz výklad shora).

Z textace zákona však neplyne, že by vyplacení náhrady mzdy za nevyčerpanou dovolenou bylo podmíněno žádostí zaměstnance, proto by měl zaměstnavatel takovou náhradu mzdy poskytnout automaticky.

Náhradu mzdy za nevyčerpanou dodatkovou dovolenou není možno dle ustanovení § 222 odst. 5 zákoníku práce poskytnout nikdy.

## **15. Povinnost zaměstnance vrátit vyplacenou náhradu mzdy za dovolenou**

*„Zaměstnanec je povinen vrátit vyplacenou náhradu mzdy nebo platu za dovolenou nebo její část, na niž ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo. Ustanovení odstavce 1 věty druhé platí i zde.“<sup>89</sup>*

Může se jednat o situaci, kdy bylo určeno čerpání dovolené ještě v době, kdy na ni nevznikl nárok, nebo kdy došlo k následnému krácení dovolené.

Podle judikatury (R 26/75) nejde v případě vyplacené náhrady mzdy za dovolenou, na niž zaměstnanec ztratil právo, popřípadě na niž mu právo nevzniklo, o neoprávněný majetkový prospěch (bezdůvodné obohacení).

Pokud by taková náhrada mzdy nebyla vrácena zaměstnancem dobrovolně, umožňuje zákoník práce zaměstnavateli provést srážku ze mzdy bez souhlasu zaměstnance (viz § 147 odst. 1 písm. e) zákoníku práce).

## **16. Dovolená jako zaměstnanecký benefit**

Pokud zaměstnavatel poskytuje vyšší garanci práv týkajících se dovolené, než jak uvádí zákoník práce (v případech, kdy je odchylná právní úprava možná), lze hovořit o dovolené jako o zaměstnaneckém benefitu.

---

<sup>89</sup> Viz § 222 odst. 4 zákoníku práce.

Nejčastěji se lze v praxi u podnikatelských subjektů setkat s vyšší výměrou dovolené, obvykle místo zákonných 4 týdnů 5 týdnů dovolené za kalendářní rok.

Naopak není zcela častým, aby zaměstnavatel zakotvil zcela samostatný druh dovolené (jak mu umožňuje zákon). Důvodem mohou být obavy zaměstnavatele, že by takový postup mohl být shledán kontrolními orgány či soudem rozporným se zákonem, pokud by např. zaměstnavatel nedodržel princip rovnosti zaměstnanců a zákaz diskriminace, resp. obavy z přílišné administrativní náročnosti takového postupu.

Pokud jde o jiné odchylky ve prospěch zaměstnance, co se týče výpočtu dovolené (např. stanovení odchýlného počtu dnů nutných pro vznik nároku na dovolenou) a jejího čerpání (tj. např. stanovení, že čerpání určité části dovolené určuje výhradně zaměstnanec), pak zřejmě obavou pro taková zvláštní pravidla může být i skutečnost, že ne vždy musí být za současné právní úpravy zcela jednoznačné, od kterých ustanovení se lze vlastně odchýlit (viz samostatná kapitola č. 17 týkající se kogentnosti, resp. dispozitivnosti ustanovení zákoníku práce na úseku dovolené).

## **17. Kogentní a dispozitivní ustanovení týkající se dovolené**

Současný zákoník práce umožňuje v některých případech odlišnou právní úpravu od tohoto právního předpisu.

Dle § 4b zákoníku práce platí následující:

*„(1) Práva nebo povinnosti v pracovněprávních vztazích mohou být upravena odchýlně od tohoto zákona, jestliže to tento zákon výslovně nezakazuje nebo z povahy jeho ustanovení nevyplývá, že se od něj není možné odchýlit. Od ustanovení uvedených v § 363 je možné se odchýlit jen ve prospěch zaměstnance.*

*(2) Podle odstavce 1 může dojít k odchýlné úpravě smlouvou, jakož i vnitřním předpisem; k úpravě povinností zaměstnance však smí dojít jen smlouvou mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem.*

*(3) Odchylná úprava práv v pracovněprávních vztazích (§ 307) nesmí být nižší nebo vyšší, než je právo, které stanoví tento zákon nebo kolektivní smlouva jako*

*nejméně nebo nejvýše přípustné, není-li v §116, § 118 odst. 1 a § 122 odst. 2 stanoveno jinak. “*

§ 363 upravuje jako ustanovení, kterými se zapracovávají předpisy Evropské unie, a ustanovení, od kterých se není možné odchýlit, následující (na úseku dovolené):

1. § 213 odst. 1 zákoníku práce – zde je uvedena základní výměra dovolené v délce 4 týdnů,
2. § 217 odst. 4 zákoníku práce, pokud jde o rodičovskou dovolenou – jedná se o zákaz určení dovolené,
3. § 218 odst. 1 zákoníku práce – povinnost určit čerpání dovolené v roce, ve kterém na ni vznikl nárok,
4. § 222 odst. 2 zákoníku práce – jde o problematiku, kdy je možno proplatit nevyčerpanou dovolenou.

K § 222 odst. 2 zákoníku práce lze uvést, že byť zákoník práce uvádí v ustanovení § 4b odst. 1, že od ustanovení uvedených v § 363 zákoníku práce by bylo možno odchýlit se ve prospěch zaměstnance, je nutno pamatovat, že se jedná o provedení evropské směrnice o zákazu proplacení nevyčerpané dovolené vyjma skončení pracovního poměru. Tedy i pokud by bylo v zájmu konkrétního zaměstnance nečerpat dovolenou, ale obdržet za její nečerpání náhradu mzdy, neměl by zaměstnavatel, podle mého právního názoru, takto postupovat (tj. jinými slovy je nutno vycházet obecně z teze, že pro zaměstnance je z hlediska účelu dovolené vždy v jeho prospěch, pokud bude dovolená fakticky čerpána).

Složitější však bude posouzení ostatních ustanovení zákoníku práce, u nichž musíme vždy hodnotit jejich textaci, tedy zda zákon sám odlišnou právní úpravu nezakazuje či zda z povahy ustanovení nevyplývá nemožnost odchylné právní úpravy.

Zcela nepochybná je možnost pro zaměstnavatele zakotvit další druh dovolené či zvýšit výměru dovolené za kalendářní rok. Zřejmě zákon také nebrání zaměstnavateli, aby upravil pro zaměstnance výhodněji počet odpracovaných dnů nutných pro vznik

nároku na dovolenou za kalendářní rok či aby stanovil, že čerpání určitého počtu dnů dovolené může provést v příslušném kalendářním roce sám zaměstnanec.

## 18. Dovolená při uvolnění pro výkon veřejné funkce

*„Byl-li zaměstnanec dlouhodobě plně uvolněn pro výkon veřejné funkce, je povinna mu dovolenou nebo její část poskytnout právnická nebo fyzická osoba, pro kterou je uvolněný zaměstnanec činný; tato právnická nebo fyzická osoba je povinna mu poskytnout též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním. Nevyčerpal-li zaměstnanec dovolenou před uplynutím doby uvolnění, je povinen mu ji poskytnout uvolňující zaměstnavatel. Splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou se přitom posuzuje vcelku za dobu před i po uvolnění.“<sup>90</sup>*

Dle § 201 zákoníku práce „výkonem veřejné funkce se pro účely tohoto zákona rozumí plnění povinností vyplývajících z funkce, která je

a) vymezena funkčním nebo časovým obdobím a

b) obsazovaná na základě přímé nebo nepřímé volby nebo jmenováním podle zvláštních právních předpisů.

*Výkonem veřejné funkce je například výkon funkce poslance Poslanecké sněmovny Parlamentu, senátora Senátu Parlamentu, člena zastupitelstva územního samosprávného celku nebo přisedícího.“*

Dle § 5 odst. 1 zákoníku práce se přitom tento zákon vztahuje na vztahy vyplývající z výkonu veřejné funkce, pokud to výslovně stanoví nebo pokud to stanoví zvláštní právní předpisy.

Na zákoník práce v této souvislosti navazují zvláštní právní předpisy. Například podle § 79 zákona č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů, platí následující:

„§ 79

---

<sup>90</sup> § 212 odst. 4 zákoníku práce.

*(1) Uvolněný člen zastupitelstva obce má nárok na dovolenou podle tohoto zákona v délce 5 týdnů za kalendářní rok.*

*(2) Pokud jeho funkční období netrvalo po dobu celého kalendářního roku, má nárok na poměrnou část dovolené, která činí za každý i započatý kalendářní měsíc trvání výkonu jeho funkce jednu dvanáctinu dovolené za kalendářní rok.<sup>91</sup>*

*(3) Měsíční odměna podle tohoto zákona náleží i po dobu dovolené.<sup>92</sup>*

*(4) Obec poskytne uvolněnému členu zastupitelstva obce též tu část dovolené, kterou nevyčerpal před uvolněním k výkonu veřejné funkce. Nevyčerpal-li uvolněný člen zastupitelstva obce dovolenou před uplynutím doby uvolnění k výkonu veřejné funkce, poskytne mu ji uvolňující zaměstnavatel.*

*(5) Jestliže si uvolněný člen zastupitelstva obce nemohl dovolenou nebo její část vyčerpat v průběhu příslušného kalendářního roku, převádí se mu tento nárok do následujícího kalendářního roku. V takovém případě může uvolněný člen zastupitelstva též požádat obec o náhradu měsíční odměny za nevyčerpanou dovolenou.<sup>93</sup>*

Tento přístup zákonodárce shledávám jako ne příliš šťastný, neboť přestože zákoník práce v § 212 odst. 4 stanoví, že se splnění podmínek pro vznik práva na dovolenou posuzuje vcelku za dobu před uvolněním i po něm, oba zákony jsou postaveny na rozdílných principech výpočtu dovolené a náhrady mzdy (odměny) za nevyčerpanou dovolenou. Navíc si zaměstnanec ze zákona „nese“ nevyčerpanou dovolenou k druhému subjektu (k obci či naopak k uvolňujícímu zaměstnavateli při návratu do zaměstnání po ukončení veřejné funkce) bez jakékoliv kompenzace pro tento druhý subjekt.

---

<sup>91</sup> Z textace zákona plyne, že zde nacházíme opět zcela specifický výpočet dovolené oproti právní úpravě v zákoníku práce, pro který, podle mého názoru, neexistuje relevantní důvod, což přispívá k další nekonzistentnosti právního řádu. Tento zákon nestanoví jako podmínku pro vznik nároku na dovolenou „odpracování“ určitého počtu dnů a navíc pro vznik nároku na poměrnou část dovolené postačí započetí kalendářního měsíce trvání výkonu veřejné funkce.

<sup>92</sup> Oproti zákoníku práce se po dobu dovolené neposkytuje náhrada odměny, ale odměna samotná.

<sup>93</sup> Zde zákon opět zcela nekonzistentně umožňuje proplacení nevyčerpané dovolené na žádost uvolněného člena zastupitelstva.

## 19. Dovolená při několika pracovních poměrech

Současný zákoník práce neřeší vztah dovolené v jednom pracovním poměru a výkon práce či čerpání dovolené v dalším pracovním poměru.

Nárok na dovolenou vzniká a počítá se samostatně v každém pracovním poměru. Rovněž tak čerpání dovolené nemusí být dle zákoníku práce určováno ve stejných termínech (zaměstnavatel má pouze obecnou povinnost přihlížet k oprávněným zájmům konkrétního zaměstnance při určování dovolené).

Samozřejmostí je, že čerpání dovolené v pracovním poměru nemá vliv na povinnost dostavovat se do práce, pokud zaměstnanec pracuje v jiném pracovním vztahu na základě dohody o pracovní činnosti (u které ze zákona nárok na dovolenou nevzniká).

## 20. Mezinárodní a evropské právo, judikatura ESD

### 20.1 Obecně

Jak již bylo shora naznačeno, na mezinárodní úrovni, a to celosvětově i na bázi Evropské unie, je snaha přiblížit jednotlivé národní právní úpravy a garantovat minimální standard práv týkajících se dovolené.

### 20.2 Mezinárodní úmluva týkající se každoroční placené dovolené

Česká republika ratifikovala Úmluvu týkající se každoroční placené dovolené (revidovanou), 1970 (dále jen „úmluva“). Jedná se o úmluvu Mezinárodní organizace práce č. 132.

Sama úmluva vstoupila v platnost dnem 30. června 1973, pro Českou republiku pak v platnost vstoupila dnem 23. srpna 1997. Úmluva byla vyhlášena ve Sbírce zákonů ČR pod č. 229/1998.

Tato úmluva se obecně vztahuje na všechny zaměstnané osoby s výjimkou námořníků. Čl. 2 odst. 2 Úmluvy dále umožňuje, je-li to nutné, že „*mohou být příslušným orgánem nebo způsobem v zemi obvyklým po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, kde takové organizace existují, učiněna opatření, kterými se omezené kategorie zaměstnaných osob vyloučí z provádění této*

*úmluvy, pokud by její provádění ve vztahu k jejich zaměstnání vyvolalo zvláštní problémy závažné povahy ve vynucování nebo problémy ústavního nebo legislativního pořádku.“*

Úmluva ve svém Čl. 3 odst. 1 garantuje dovolenou jako placené volno, přitom takto je zaručena dle Čl. 3 odst. 3 úmluvy minimální dovolená v délce tří pracovních týdnů za jeden rok práce.

Dle Čl. 4 úmluvy *„každá osoba, jejíž délka vykonané práce během stanoveného roku je kratší nežli délka, jaká se vyžaduje pro získání nároku na plnou dovolenou stanovenou v předchozím článku, má za tento rok nárok na placenou dovolenou v poměru odpovídajícím délce její vykonané práce v tomto roce“*. V Čl. 4 odst. 2 úmluvy je definován pojem „rok“, který podle úmluvy znamená *„kalendářní rok nebo každé jiné časové období stejné délky stanovené příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v této zemi.“* Jak vyplývá ze shora uvedeného výkladu, Česká republika vychází při výpočtu dovolené z pevné vazby na kalendářní rok, což úmluva umožňuje, na druhou stranu však tento mezinárodní předpis umožňuje i postup jiný – vázanost na běžný rok.

*„Pro vznik nároku na každoroční placenou dovolenou lze vyžadovat minimální dobu výkonu práce“*<sup>94</sup>, která nesmí přesahovat šest měsíců<sup>95</sup> (*„za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi bude nepřítomnost v práci z důvodů nezávislých na vůli dotyčné zaměstnané osoby, jako například pro nemoc, úraz nebo mateřskou dovolenou, započítávána do doby výkonu práce“*). Zde se může dostávat právní úprava v ČR do určitého střetu s úmluvou (byť porovnávání mezinárodních právních norem s národním předpisem je obtížné vzhledem k ne zcela jednotné terminologii), neboť ačkoli není v ČR nyní zakotvena klasická čekací doba pro vznik nároku na dovolenou (podmínka trvání pracovního poměru po určitou čekací dobu), je nutno pro vznik nároku na dovolenou odpracovat 60 dní (pro vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok), resp. alespoň 21 dní pro vznik nároku na dovolenou za odpracované dny (tato skutečnost je ještě v souladu s úmluvou). Jako odpracovaná doba

---

<sup>94</sup> Viz Čl. 5 odst. 1 úmluvy.

<sup>95</sup> Viz Čl. 5 odst. 2 úmluvy.



se sice považuje doba mateřské dovolené, ale doba nemoci se na rozdíl od úmluvy považuje za odpracovanou, pouze pokud se jedná o pracovní úraz či nemoc z povolání (běžná pracovní neschopnost či úraz se do odpracované doby nezapočítávají).

Dle Čl. 6 odst. 1 úmluvy úředně uznané a zvykové veřejné svátky se nezapočítávají do minimální délky každoroční dovolené. Shodně nelze dle Čl. 6 odst. 2 úmluvy (za podmínek stanovených příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v dotyčné zemi) období pracovní neschopnosti pro nemoc nebo úraz započítávat do minimální délky každoroční placené dovolené.

Zaměstnanec čerpající dovolenou musí dostat za dobu jejího čerpání nejméně svou normální nebo průměrnou mzdu<sup>96</sup> (v ČR je, jak plyne ze shora uvedeného výkladu, zvolena varianta výplaty průměrné mzdy). Taková částka musí být zaměstnanci vyplacena před dovolenou, ledaže by bylo ujednáno něco jiného v dohodě, kterou jsou zaměstnanec a zaměstnavatel vázáni.<sup>97</sup>

Úmluva počítá v Čl. 8 s možností rozdělení každoroční dovolené na části, jedna z částí dovolené však musí činit nejméně dva nepřerušené pracovní týdny (pokud se zaměstnavatel nedohodne jinak s konkrétním zaměstnancem, kterého se dovolená týká).

Čl. 9 úmluvy se zabývá čerpáním dovolené, přičemž zavádí tato pravidla:  
*„Článek 9*

*1. Nepřerušená část každoroční placené dovolené uvedená v článku 8 odst. 2<sup>98</sup> této úmluvy musí být poskytnuta a vyčerpána nejpozději do jednoho roku a zbytek každoroční placené dovolené nejpozději do osmnácti měsíců od konce roku, za který vznikl nárok na dovolenou.*

*2. Ta část každoroční placené dovolené, která přesahuje stanovenou minimální výměru, může být se souhlasem zúčastněné zaměstnané osoby odložena až za období stanovené v odstavci 1 tohoto článku, a to do další časově omezené doby.*

---

<sup>96</sup> Viz Čl. 7 odst. 1 úmluvy.

<sup>97</sup> Viz Čl. 7 odst. 2 úmluvy.

<sup>98</sup> Dle Čl. 8 odst. 2 úmluvy se jedná o dva nepřerušené pracovní týdny.

*3. Minimální délka dovolené, která nesmí být předmětem odložení, stejně jako omezená doba zmíněná v odstavci 2 tohoto článku, po kterou je odložení možné, budou stanoveny příslušným orgánem po projednání se zúčastněnými organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků nebo kolektivním vyjednáváním nebo s přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám každé země jiným vhodným způsobem, který odpovídá vnitrostátní praxi. “*

Zákoník práce sice nově od 1. 1. 2012 ukládá v ustanovení § 218 odst. 1 zaměstnavateli určit zaměstnanci čerpání celé dovolené, na kterou mu vznikne nárok v příslušném kalendářním roce, ještě v tomto kalendářním roce; pokud to však naléhavé provozní důvody neumožní, není zaměstnanci zákonem (na rozdíl od úmluvy) výslovně garantována ani minimální délka dovolené čerpané v takovém roce.

Dle Čl. 10 odst. 1 úmluvy má být doba, v níž má být dovolená čerpána, stanovena zaměstnavatelem po projednání se zúčastněnou zaměstnanou osobou nebo s jejími zástupci, pokud není stanovena právním předpisem, kolektivní smlouvou, rozhodčím výrokem nebo jiným způsobem odpovídajícím vnitrostátní praxi. Podle Čl. 10 odst. 2 úmluvy bude v této souvislosti přihlíženo k potřebám práce a k možnostem odpočinku a zotavení.

Při skončení pracovního poměru musí být dovolená vyčerpána nebo musí zaměstnanec obdržet náhradu mzdy nebo musí být zaměstnanci poskytnuta možnost převést odpovídající nárok na dovolenou do budoucna.<sup>99</sup> Náš zákoník práce v zásadě upravuje všechny tyto možnosti.

*„Dohody o vzdání se nároku na minimální délku každoroční placené dovolené stanovenou v článku 3 odst. 3 této úmluvy nebo o zřeknutí se takové dovolené za náhradu nebo jiným způsobem budou podle vnitrostátních podmínek neplatné nebo budou zakázány. “<sup>100</sup>*

---

<sup>99</sup> Viz Čl. 11 úmluvy.

<sup>100</sup> Viz Čl. 12 úmluvy

*„Příslušným orgánem nebo způsobem obvyklým v každé zemi mohou být stanovena zvláštní pravidla pro případy, kdy zaměstnaná osoba během své dovolené vykonává výdělečnou činnost v rozporu s účelem dovolené.“<sup>101 102</sup>*

Úmluva počítá v Čl. 14 s inspekcí práce ohledně dodržování povinností na úseku dovolené.

Úmluva umožňuje v Čl. 15 přijmout závazky samostatně pro osoby zaměstnané v zemědělství a v hospodářských odvětvích mimo zemědělství. Česká republika přijala tyto závazky pro všechny zaměstnance (včetně zemědělství).

## 20. 3 Evropské právo

### 20. 3. 1 Směrnice 2003/88/ES

Na bázi Evropské unie musí Česká republika při tvorbě právních norem vycházet ze Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby (dále jen „směrnice“).

Důvodem pro zavedení těchto pravidel je dle příslušných orgánů Evropské unie zabezpečení dostatečné doby odpočinku pro všechny pracovníky (pojem odpočinek musí být vyjádřen v jednotkách času, tj. ve dnech, hodinách nebo ve zlomcích uvedených jednotek).

Nyní již ke konkrétním ustanovením směrnice:

Směrnice se vztahuje na všechna odvětví činností, veřejná i soukromá, vyjma námořníků.<sup>103</sup>

V Čl. 2 směrnice jsou definovány některé pojmy. *„Pracovní dobou se rozumí jakákoliv doba, během níž pracovník pracuje, je k dispozici zaměstnavateli a vykonává svou činnost nebo povinnosti v souladu s vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi. Dobou odpočinku je každá doba, která není pracovní dobou. Dostatečným*

---

<sup>101</sup> Viz Čl. 13 úmluvy

<sup>102</sup> Náš zákoník práce vztah dovolené a jiné výdělečné činnosti neřeší.

<sup>103</sup> Viz Čl. 1 odst. 3 směrnice.

*odpočinkem je skutečnost, že pracovníci mají pravidelné doby odpočinku, jejich trvání je vyjádřeno v jednotkách času a které jsou dostatečně dlouhé a souvislé, aby zajistily, že v důsledku únavy nebo jiného nepravidelného rozvržení práce nedojde k jejich zranění nebo zranění dalších pracovníků nebo ostatních osob, ani ke krátkodobému nebo dlouhodobému poškození zdraví. “*

Samotnou dovolenou se směrnice zabývá v Čl. 7, který zní následovně:

*„Dovolená za kalendářní rok*

*1. Členské státy přijmou nezbytná opatření, aby měl každý pracovník nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok v trvání nejméně čtyř týdnů v souladu s podmínkami pro získání a přiznávání této dovolené stanovenými vnitrostátními právními předpisy nebo zvyklostmi.*

*2. Minimální dobu placené dovolené za kalendářní rok nelze nahradit finanční náhradou, s výjimkou případů ukončení pracovního poměru. “*

Směrnice tedy zavádí garanci minimálně 4 týdnů placené dovolené za kalendářní rok. Dále je obsahem směrnice zákaz finanční náhrady za nevyčerpanou dovolenou vyjma skončení pracovního poměru.

### **20. 3. 2 Judikatura Evropského soudního dvora**

Výkladem shora uvedeného ustanovení směrnice se zabýval Evropský soudní dvůr, jehož velký senát vydal dne 20. ledna 2009 rozsudek ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06 o předběžných otázkách na základě článku 234 Evropských společenství týkající se souladu vnitrostátní právní úpravy čerpání dovolené s právem Evropských společenství, ve kterém uvedl následující:

I. Směrnice v zásadě nebrání vnitrostátním předpisům nebo zvyklostem, podle kterých pracovník, který má pracovní volno z důvodu nemoci, nemá nárok čerpat placenou dovolenou za kalendářní rok během období, které spadá do pracovního volna z důvodu nemoci, ale za podmínky, že uvedený pracovník má možnost uplatnit nárok přiznaný mu touto směrnicí během jiného odlišného období. Na druhé straně směrnice nebrání ani vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které umožňují, aby pracovník, který má pracovní volno z důvodu nemoci, čerpal placenou dovolenou za kalendářní rok během takového období.

II. Směrnice nečiní žádný rozdíl mezi pracovníky, kteří jsou nepřítomni v práci na základě krátkodobého či dlouhodobého pracovního volna z důvodu nemoci během referenčního období, a těmi, kteří během referenčního období skutečně pracovali. Z toho plyne, že členský stát nemůže vázat nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok přiznaný samotnou směrnicí všem pracovníkům na podmínku, že tyto pracovníci skutečně pracovali během referenčního období stanoveného uvedeným státem.

III. Směrnice v zásadě nebrání vnitrostátní právní úpravě, která stanoví pravidla pro uplatnění nároku na placenou dovolenou za kalendářní rok výslovně přiznaného směrnicí, včetně zániku uvedeného nároku na konci referenčního období nebo období převoditelnosti, avšak za podmínky, že pracovník, jehož nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok zanikl, má skutečně možnost uplatnit nárok, který mu směrnice přiznává. Je přitom třeba konstatovat, že pracovník, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období a i po uplynutí období převoditelnosti stanoveného vnitrostátním právem, byl zbaven jakékoliv možnosti využít své placené dovolené za kalendářní rok. Směrnice musí být vykládána tak, že brání vnitrostátním právním předpisům nebo zvyklostem, které stanoví, že při ukončení pracovního poměru se neproplácí žádná finanční náhrada za nevyčerpanou placenou dovolenou za kalendářní rok pracovníkovi, který měl pracovní volno z důvodu nemoci během celého referenčního období nebo období převoditelnosti nebo po jejich část, což bylo důvodem, že nemohl uplatnit svůj nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok. Pro výpočet uvedené finanční náhrady je rovněž určující obvyklá mzda pracovníka, což je ta, která musí být zachována po dobu odpočinku odpovídající placené dovolené za kalendářní rok.

Soudní dvůr se v tomto rozhodnutí zmiňuje i o této prejudikatuře vztahující se k dovolené: a) Merino Gómez, C-342/01, ve kterém bylo uvedeno, že Čl. 7 odst. 1 směrnice musí být vykládán tak, že v případě, že se mateřská dovolená pracovnice časově shoduje s dovolenou za kalendářní rok stanovenou obecně pro všechny pracovníky kolektivní smlouvou, požadavky uvedené směrnice týkající se placené dovolené za kalendářní rok nelze považovat za splněné, b) Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, podle kterého kladný účinek placené dovolené za kalendářní rok se na bezpečnost a zdraví pracovníka sice plně projeví pouze tehdy, pokud je

dovolená čerpána v roce stanoveném pro tuto dovolenou, tedy v probíhajícím roce, avšak doba odpočinku v tomto ohledu neztrácí svůj význam, pokud je čerpána v průběhu následujícího roku, c) BECTU, C-173/99, podle kterého se ustanovení týkající se minimálních dob odpočinku vztahují nejčastěji na všechny pracovníky, včetně zejména jejího Čl. 7 odst. 1, pokud jde o nárok na placenou dovolenou za kalendářní rok.

Při porovnání právní úpravy dovolené v zákoníku práce (ve znění účinném od 1. 1. 2012) s výkladem Evropského soudního dvora je zřejmé, že česká úprava dovolené je stále v rozporu se směrnicí v následující věci: Zákoník práce podmiňuje vznik nároku na dovolenou za kalendářní rok skutečným odpracováním alespoň 60 dní (dočasná pracovní neschopnost se do odpracované doby nepočítá, pokud nejde o pracovní úraz či nemoc z povolání) a dále zákon počítá s možností krácení dovolené za kalendářní rok pro nemoc (vyjma dočasné pracovní neschopnosti v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání). Dovolená za odpracované dny je vázána na odpracování alespoň 21 dnů (dočasná pracovní neschopnost se opět do odpracované doby nepočítá, pokud k ní nedojde v důsledku pracovního úrazu či nemoci z povolání).

Naopak k 1. 1. 2012 došlo k nápravě, pokud jde o dříve možný zánik nároku na dovolenou pro dlouhodobou nemoc. Zákoník práce totiž opustil institut zániku nároku na dovolenou a navíc nově v § 218 odst. 4 stanoví, že *„nemůže-li být dovolená vyčerpána ani do konce následujícího kalendářního roku proto, že zaměstnanec byl uznán dočasně práce neschopným, nebo z důvodu čerpání mateřské anebo rodičovské dovolené, je zaměstnavatel povinen určit dobu čerpání této dovolené po skončení těchto překážek v práci.“*

## **21. Porovnání právní úpravy před 1. 1. 2012 a po něm**

Jak jsem již poznamenala ve výkladu shora, právní úprava dovolené prodělala k 1. 1. 2012 nikoliv nepodstatné změny, které se pokusím popsat v následujících řádcích.

Výrazně byla dotčena ustanovení § 218 a § 222 odst. 2 zákoníku práce, která se zabývají čerpáním dovolené a náhradou mzdy za nevyčerpanou dovolenou.

Podle § 218 odst. 1 zákoníku práce platilo do 31. 12. 2011, že zaměstnavatel je povinen určit čerpání alespoň 4 týdnů dovolené v kalendářním roce, ve kterém mu právo na dovolenou vzniklo, pokud zaměstnancův pracovní poměr k témuž zaměstnavateli trval po celý kalendářní rok a má-li alespoň na 4 týdny dovolené právo.

Jestliže zaměstnavateli bránilo v určení čerpání dovolené podle § 218 odst. 1 zákoníku práce překážky v práci na straně zaměstnance uvedené v § 217 odst. 4 zákoníku práce nebo naléhavé provozní důvody, byl povinen určit tuto dovolenou tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku.

Nemohl-li zaměstnavatel určit čerpání dovolené podle § 218 odst. 1 zákoníku práce ani do konce příštího kalendářního roku z důvodu čerpání rodičovské dovolené zaměstnancem, měl povinnost určit dobu čerpání této dovolené po skončení rodičovské dovolené.

Povinnost určit čerpání dovolené v minimálním rozsahu 4 týdnů se vztahovala pouze na případy, kdy pracovní poměr trval celý kalendářní rok a zároveň zaměstnanci vznikl nárok alespoň na 4 týdny dovolené. V této souvislosti je vhodné zmínit se o skutečnosti, že existovaly v zásadě dva náhledy na tuto zákonnou povinnost zaměstnavatele.<sup>104</sup> Podle jednoho výkladu (se kterým se já osobně ztotožňuji), musela být v konkrétním roce čerpána dovolená za tento rok, přičemž k povinnému rozsahu 4 týdnů se nemohl připočítávat zbytek dovolené za předchozí kalendářní rok, který byl v tomto roce dočerpáván (tedy pokud v jednom roce určil zaměstnavatel zaměstnanci k čerpání pouze 3 týdny dovolené, musel v roce následujícím určit 1+4 týdny dovolené). Podle druhého právního názoru se nerozlišovala „stará“ a „nová“ dovolená (to znamená, že pokud v jednom roce zaměstnavatel určil k čerpání pouze 3 týdny dovolené, musel v roce následujícím určit 1 (ze staré dovolené) + 3 týdny (z nové dovolené).

Od 1. 1. 2012 stanoví zákoník práce obecně v § 218 odst. 1, že (celá) dovolená se čerpá primárně v tom roce, v jakém na ni vznikl nárok.

---

<sup>104</sup> Viz např. Chládková, A. Bukovjan, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená. Překážky v práci. 1. vydání, Wolter Kluwer ČR, a.s., strana 61 a následující.

V tomto rozsahu lze podle současné právní úpravy výjimečně (pro naléhavé provozní důvody či překážky v práci na straně zaměstnance) „převést“ dovolenou do dalšího kalendářního roku.

Zákoník práce rozšiřuje od 1. 1. 2012 v § 218 odst. 4 případy, kdy se čerpání dovolené určuje ještě později než v následujícím kalendářním roce – vedle rodičovské dovolené jsou takovými důvody dočasná pracovní neschopnost a mateřská dovolená.

Zákoník práce účinný do 31. 12. 2011 upravoval čerpání dovolené „ze zákona“ – ustanovení § 218 odst. 4 stanovilo: „*Neurčí-li zaměstnavatel, s výjimkou případu uvedeného v odstavci 3, zaměstnanci dovolenou podle odstavce 1 ani do 31. října příštího kalendářního roku, je dnem nástupu zaměstnance na tuto nevyčerpanou dovolenou nebo její část první následující pracovní den. Nevyčerpá-li zaměstnanec dovolenou podle věty první ani do konce příštího kalendářního roku, právo na tuto dovolenou zaniká.*“

Přitom postačovalo, pokud zaměstnavatel určil čerpání dovolené do 31. října následujícího kalendářního roku, byť k jejímu čerpání došlo až po tomto datu (avšak nejpozději musela být dovolená vyčerpana do konce následujícího kalendářního roku).

Nevyčerpaná dovolená v rozsahu 4 týdnů (popř. jejího zbytku), na niž se vztahovala povinnost určit její čerpání dle § 218 odst. 1 zákoníku práce, na konci následujícího kalendářního roku zanikla. Bohužel takto mohla zaniknout dovolená i zaměstnanci, který ji nemohl čerpat z důvodu dlouhodobé nemoci (tedy z objektivních důvodů).

Novela zákoníku práce k 1. 1. 2012 opustila institut čerpání dovolené ze zákona, který nahradila právem zaměstnance určit čerpání dovolené po 30. červnu následujícího roku (viz § 218 odst. 3 zákoníku práce, v aktuálním znění).

Nově již zákon neupravuje ani prekluzi nároku na dovolenou.

Jestliže zaměstnanec nemohl z důvodů překážek v práci na straně zaměstnance či naléhavých provozních důvodů vyčerpat dovolenou, která přesahuje 4 týdny, ani do



konce příštího kalendářního roku, mohla být s jeho písemným souhlasem tato část dovolené vyčerpána do konce dalšího kalendářního roku.<sup>105</sup>

Pokud taková dovolená nebyla uvedeným způsobem převedena do dalšího kalendářního roku, byla zaměstnanci ve smyslu § 222 odst. 2 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011, proplacena. Zaměstnanci příslušela náhrada mzdy nebo platu za 4 týdny nevyčerpané dovolené pouze v případě skončení pracovního poměru. Náhrada mzdy nebo platu za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahovala 4 týdny, příslušela zaměstnanci nejen v případě skončení pracovního poměru, ale i v případě, že zaměstnanec nemohl tuto dovolenou vyčerpat do konce příštího kalendářního roku.

Pedagogickým a akademickým pracovníkům příslušela náhrada mzdy nebo platu nejvýše za 4 týdny nevyčerpané dovolené.

Od 1. 1. 2012 lze proplatit dovolenou (bez rozlišení) jen při skončení pracovního poměru.

Výklad přechodných ustanovení jsem provedla již v kapitole 11. 3. 3, na kterou nyní odkazuji.

Já osobně hodnotím novelu kladně, neboť došlo ke zjednodušení právní úpravy (zejména opuštění rozlišování dovolené v rozsahu 4 týdnů a nad 4 týdny) a vypuštění problematických pasáží (čerpání dovolené ze zákona a zánik nároku na dovolenou). Ze současného zákoníku práce zároveň, dle mého názoru, plyne, že zákonodárce ještě více preferuje faktické čerpání dovolené (omezení proplacení dovolené jen na případy skončení pracovního poměru). Je však pravděpodobné, že zákonodárce nepomyslel na všechny eventuality, které mohou v praxi nastat, a tak zcela jistě bude i nová právní úprava předmětem odborných diskuzí.

## **22. Veřejnoprávní kontrola**

Vedle soudu, který může posuzovat správnost postupu zaměstnavatele při podání žaloby ze strany zaměstnance, je příslušným ke kontrole (a to veřejnoprávní) některých povinností týkajících se dovolené i správní orgán.

---

<sup>105</sup> Viz § 218 odst. 5 zákoníku práce, ve znění účinném do 31. 12. 2011.

Právní základ této veřejnoprávní kontroly nalezneme v zákoně č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů (dále jen „zákon o inspekci práce“).

Podle § 3 odst. 1 zákona o inspekci práce kontrolují dodržování zákonem vyjmenovaných povinností Státní úřad inspekce práce a oblastní inspektoráty práce.

Dle § 3 odst. 1 písm. b) zákona o inspekci práce kontrolují tyto správní orgány dodržování právních předpisů stanovících pracovní dobu a dobu odpočinku.

Podle § 3 odst. 2 písm. a) a b) zákona o inspekci práce kontrolují shora uvedené správní orgány i dodržování kolektivních smluv v částech, ve kterých jsou upraveny individuální pracovněprávní nároky zaměstnanců vyplývající z právních předpisů, jakož i vnitřních předpisů, jestliže zakládají práva zaměstnanců. Tedy pokud by tyto právní úkony např. zakotvovaly vyšší rozsah práv na úseku dovolené, než stanoví zákon, mohly by správní orgány kontrolovat i jejich dodržování.

Dle § 24 zákona o inspekci práce lze uložit zaměstnavateli – právnické osobě a fyzické osobě podnikající<sup>106</sup> za správní delikt na úseku rovného zacházení (jde o pracovní podmínky, odměňování za práci a poskytování jiných peněžitých plnění a plnění peněžité hodnoty) pokutu až do výše 400.000,- Kč. Poskytování dovolené by bylo možno chápat jako jednu z pracovních podmínek.

Dle § 27 zákona o inspekci práce se právnická osoba a fyzická osoba podnikající dopustí správního deliktu na úseku náhrad tím, že neposkytne zaměstnanci náhradu mzdy nebo platu; za tento správní delikt lze uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč. I za dobu dovolené přísluší náhrada mzdy; náhrada mzdy přísluší i za nevyčerpanou dovolenou.

§ 29 zákona o inspekci práce stanoví:

*„Správní delikty právnických osob na úseku dovolené*

*(1) Právnická osoba se dopustí správního deliktu na úseku dovolené tím, že poruší stanovené povinnosti vztahující se k délce dovolené za kalendářní rok, k dovolené za odpracované dny, k dodatkové dovolené nebo další dovolené, čerpání dovolené nebo určení jejího nástupu.*

*(2) Za správní delikt podle odstavce 1 lze uložit pokutu až do výše 200.000,- Kč.“*

---

<sup>106</sup> Dle § 35 odst. 2 zákona o inspekci práce „na odpovědnost za jednání, k němuž došlo při podnikání fyzické osoby nebo v přímé souvislosti s ním, se vztahují ustanovení o odpovědnosti a postihu právnické osoby.“

Při určení výše pokuty za jiný správní delikt se přihlédne k poměrům osoby, která se deliktu dopustila, k závažnosti správního deliktu, zejména ke způsobu jeho spáchání a jeho následkům a k okolnostem, za nichž byl spáchán. Odpovědnost za správní delikt zaniká, uplynul-li 1 rok od zahájení řízení, nejpozději však do 3 let ode dne, kdy byl spáchán.<sup>107</sup>

U fyzických osob nepodnikajících se jedná při porušení shora uvedených povinností o přestupek se stejnou výší horní sazby pokuty (§ 11, § 14 a § 16 zákona o inspekci práce).

## 23. Právní úprava dovolené ve Spolkové republice Německo

Abych demonstrovala, že přístup českého zákonodárce není jediným možným řešením právní úpravy dovolené, přiblížím v následující kapitole základy práva na dovolenou ve Spolkové republice Německo (dále jen „Německo“).

Dovolenou upravuje v Německu na rozdíl od České republiky zvláštní zákon „Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer (Bundesurlaubsgesetz)“ ze dne 8. 1. 1963 (dále jen „MUG“). Novela tohoto právního předpisu proběhla dne 7. 5. 2002. Volně bychom tento přepis mohli přeložit jako „zákon o minimální délce dovolené pro zaměstnance“. Uvedený zákon obsahuje 16 paragrafů.

MUG zakotvuje v § 1 dovolenou na zotavenou jako placené volno pro každého zaměstnance. Zákon nerozlišuje mezi zaměstnanci v soukromém sektoru a státními zaměstnanci či zaměstnanci profesně se připravujícími. Za podmínek § 12 MUG mají nárok na dovolenou i zaměstnanci pracující z domova („*Heimarbeit*“).

Oproti českému zákoníku práce zakotvuje MUG pouze jeden druh dovolené, na kterou může zaměstnanci vzniknout nárok buď v plném rozsahu, či částečně (podrobněji dále).

Minimální délka dovolené za jeden kalendářní rok činí 24 pracovních dnů.<sup>108</sup> Abychom pochopili skutečný rozsah nároku na dovolenou, musíme nahlédnout do § 3

---

<sup>107</sup> § 36 zákona o inspekci práce.

<sup>108</sup> Viz § 3 odst. 1 MUG.

odst. 2 MUG, který vymezuje pojem „pracovní den“ („*Werktag*“) jako všechny kalendářní dny, které nejsou nedělí nebo zákonným svátkem. Tedy do rozsahu dovolené se počítají i soboty, čímž německé zákonodárství zakotvuje fakticky obdobný zákonný minimální rozsah dovolené, jak je obvyklé v České republice (pokud jde o zaměstnance soukromého sektoru v České republice), tedy 4 týdny.

MUG upravuje v § 4 čekací dobu („*Wartezeit*“), když stanoví, že nárok na plnou dovolenou vzniká poprvé po 6měsíčním trvání pracovního poměru. Zákon však nestanoví, že by těchto 6 měsíců muselo být naplněno v jednom kalendářním roce.

Nárok na poměrnou část dovolené („*Teilurlaub*“) vzniká dle § 5 MUG za každý celý měsíc existence pracovního poměru v délce 1/12 dovolené za kalendářní rok. Takový nárok na dovolenou vzniká zaměstnanci:

- a) kterému kvůli nenaplnění čekací doby nevznikne v předmětném kalendářním roce nárok na plný rozsah dovolené,
- b) u něžž dojde před naplněním čekací doby k rozvázání pracovního poměru,
- c) u něžž dojde po naplnění čekací doby k rozvázání pracovního poměru v první polovině kalendářního roku.

Zlomky takto spočítaných dnů dovolené, které dosáhnou alespoň poloviny dne, se dle § 5 odst. 2 MUG zaokrouhlují na celý den (rozuměno nahoru).

Pokud vyčerpá zaměstnanec uvedený shora pod písm. c) nárok na dovolenou nad rozsah, který mu dle zákona náleží, nelze po něm žádat zpět refundaci takto vyčerpané (tedy fakticky „přečerpané“) dovolené.<sup>109</sup>

MUG vylučuje v § 6 vznik duplicitních nároků na dovolenou u více zaměstnavatelů. Nárok na dovolenou zaměstnanci nevznikne, pokud za příslušný kalendářní rok čerpá zaměstnanec dovolenou od původního zaměstnavatele. S touto právní úpravou souvisí povinnost zaměstnavatele vystavit zaměstnanci při skončení pracovního poměru potvrzení o nároku na dovolenou vzniklou v tomto pracovním poměru – o jejím čerpání a event. nahrazení.

---

<sup>109</sup> Viz § 5 odst. 3 MUG.

MUG zakotvuje v § 7 následující pravidla pro čerpání dovolené. Podle zákona musí brát zaměstnavatel na zřetel přání konkrétního zaměstnance, který čerpá dovolenou, své naléhavé provozní potřeby a přání jiných zaměstnanců. Sám zákon stanoví, že přednost by měl dát zaměstnavatel případům sociálního charakteru. Dovolená musí být zaměstnanci poskytnuta, pokud ji potřebuje kvůli péči o své zdraví či pro rehabilitaci. Dovolená by měla být poskytována vcelku, pokud ji není nutné rozdělit z naléhavých provozních důvodů či osobních příčin na straně zaměstnance. Pokud není dovolená čerpána vcelku a pokud má zaměstnanec nárok na víc než 12 dnů dovolené, musí jedna část čerpané dovolené činit alespoň 12 po sobě jdoucích dnů. Dovolená musí být čerpána v tom roce, ve kterém na ni vznikl nárok. Převedení dovolené do dalšího kalendářního roku je přípustné pouze tehdy, když to vyžadují (ospravedlňují) naléhavé provozní důvody či osobní důvody na straně zaměstnance. V případě převodu dovolené do následujícího kalendářního roku musí být dovolená vyčerpána v prvních třech měsících tohoto kalendářního roku.

Pokud není dovolená vyčerpána kvůli skončení pracovního poměru (celá či pouze zčásti), musí ji zaměstnavatel zaměstnanci dle § 7 odst. 4 MUG proplatit.

MUG zakazuje v § 8 výdělečnou činnost, která by zároveň odporovala účelu dovolené.<sup>110</sup>

Pokud zaměstnanec onemocní a doloží lékařské potvrzení, nepočítají se takové dny nemoci do dovolené (viz § 9 MUG).

Náhrada mzdy za dny, kdy je čerpána dovolená („*Urlaubsentgelt*“), se vyměřuje podle průměrného výdělku, kterého dosáhl zaměstnanec v posledních 13 týdnech před začátkem čerpání dovolené. Do výpočtu se nezahrnují příplatky za přesčasovou práci. Tato náhrada mzdy je splatná před nástupem na dovolenou.<sup>111</sup>

---

<sup>110</sup> Na rozdíl od německé právní úpravy náš současný zákoník práce kolizi dovolené a výdělečné činnosti (která by odporovala účelu dovolené) neřeší.

<sup>111</sup> Viz § 11 MUG.

Delší výměru dovolené zakotvují zejména kolektivní smlouvy. Např. se jedná o Tarifvertrag öff. Dienst, která pro pracovníky ve veřejném sektoru zakotvuje delší výměru dovolené závislou na věku zaměstnance<sup>112</sup>:

do 30. roku věku	26 dní
do 40. roku věku	29 dní
pro osoby starší 40 let	30 dní

Zvláštní právní úpravu nalezneme v § 19 zákona o ochraně mladistvých v zaměstnání („Gesetz zum Schutze der arbeitenden Jugend“), podle kterého platí následující.

Dovolená zahrnuje ročně

1. minimálně 30 pracovních dní, pokud je mladistvý na začátku kalendářního roku mladší 16 let,
2. minimálně 27 pracovních dnů, pokud je mladistvý na začátku kalendářního roku mladší 17 let,
3. minimálně 25 pracovních dnů, pokud je mladistvý na začátku roku mladší 18 let.

## **24. Historický exkurs – vývoj právní úpravy dovolené na území dnešní České republiky**

### **24.1 Obecně**

Pro lepší pochopení současné právní úpravy dovolené v České republice, která je zcela nepochybně ovlivněna i historickým vývojem práva na našem území, není jistě na škodu nahlédnout do právních norem zakotvujících dovolenou v minulosti.

---

<sup>112</sup> Dostupné na <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/bund/urlaub.html>, [citováno 27. 3. 2012].

## 24. 2 První právní normy

První zákonná úprava institutu dovolené se objevila v zákoně č. 262/1921 Sb. Zde nalezneme placenou dovolenou pro dělníky při dolování vyhrazených nerostů. Nárok na dovolenou vznikl po jednoroční nepřetržité služební době při hornictví v revíru. Při služební době alespoň 1 rok až včetně 5 let činila výměra dovolené 5 dnů, od 5 do 10 let 7 dní, od 10 do 15 let 10 dní a přes 15 let 12 dní. Podmínkou pro udělení dovolené byla skutečnost, že horník stále a správně odpracovával směny. Vojenská služba a nemoc se počítala do služební doby započitatelné pro výpočet výměry dovolené. Neoprávněně zameškané směny se odečetly od dovolené. Pokud došlo k zameškání směny po dovolené, odečetly se od dovolené v roce příštím nebo v letech příštích.<sup>113</sup> Za každý den dovolené se vyplácela náhrada mzdy podle průměrného výdělku. Prémie za pracovní výkon se po dobu dovolené nevyplácely. Náhrada za dovolenou se vyplácela zaměstnanci v první obvyklý výplatní den po nastoupení do práce. Náhrada se nevyplácela tehdy, pokud zaměstnanec pracoval za plat pro třetí osobu.<sup>114</sup> Čerpání dovolené mělo být určováno, pokud možno, v době od 1. května do 31. října. O rozvrhu dovolené rozhodovala závodní správa v dohodě se závodní radou, přičemž přihlížela na nerušený provoz závodu a provozní poměry. Zpravidla neměla být dovolená určována najednou 10 % zaměstnanců.

Další právní normy zakotvovaly placenou dovolenou pro státní zaměstnance a některé zaměstnance z řad úředníků v soukromém sektoru. Dovolená mohla být poskytnuta na základě kolektivních smluv. 3. dubna 1925 vstoupil v platnost zákon č. 57, kterým byla upravena dovolená v délce 6 až 8 dnů, zákon se nevztahoval na sezónní dělníky a dělníky za denní mzdu, jinak se týkal všech zaměstnanců.

## 24. 3 Zákon č. 154/1934, o soukromých zaměstnancích

Další právní normou upravující dovolenou byl zákon č. 154 z roku 1934, tzv. zákon o soukromých zaměstnancích (celým názvem „o pracovním poměru soukromých

---

<sup>113</sup> Jak vyplývá ze shora uvedeného výkladu, podle současné právní úpravy lze na rozdíl od prvorepublikového zákona takto krátit dovolenou pouze v příslušném roce, za který se dovolená poskytuje, pokud jde o důvod, který nastal v tomto roce.

<sup>114</sup> Současný zákoník práce nezakazuje práci během dovolené a neřeší souběh náhrady mzdy za dovolenou a mzdy pobírané od jiného zaměstnavatele.

*úředníků, obchodních pomocníků a jiných zaměstnanců v podobném postavení“). Zákon se vztahoval na zaměstnance konající kupecké služby (označované zákonem jako obchodní pomocníci) nebo služby vyšší či na obchodní cestující. Placená dovolená podle tohoto zákona příslušela, trval-li pracovní poměr nepřetržitě alespoň šest měsíců. Dovolená náležela ve výměře dvou týdnů, trval-li pracovní poměr ne více než pět let, tři týdny, trval-li přes pět let, a čtyři týdny, trval-li přes patnáct let.*

Do dovolené se nezapočítávala doba, po kterou nemohl zaměstnanec vykonávat práci pro nemoc, úraz, veřejnoprávní překážky a brannou povinnost, a čtrnáctidenní doba, po kterou zaměstnanec nemohl konat práci pro soukromé překážky.

Dovolená měla být poskytována, pokud možno, nepřetržitě. Výjimečně mohla být dovolená čerpána ve dvou celcích přibližně stejně dlouhých. Zaměstnavatel měl při určování dovolené přihlížet nejen ke svým provozním potřebám, ale i k zájmům zaměstnance.

Pokud dal zaměstnanec sám před nastoupením dovolené výpověď, měl právo na poměrnou část dovolené. Naopak dostal-li zaměstnanec výpověď, měl právo na celou dovolenou, pokud byl v kalendářním roce alespoň půl roku v pracovním poměru. Trval-li za těchto podmínek pracovní poměr v kalendářním roce méně než šest měsíců, příslušela zaměstnanci poměrná část dovolené. Zrušil-li zaměstnanec před nastoupením dovolené pracovní poměr z důležitého důvodu, měl právo na náhradu v penězích za dobu dovolené, která by mu příslušela vzhledem k trvání pracovního poměru. Zrušil-li zaměstnavatel pracovní poměr z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, neměl zaměstnanec právo na dovolenou ani na náhradu v penězích. Pokud zrušil zaměstnanec pracovní poměr před uplynutím kalendářního roku, avšak po vyčerpání dovolené a pokud k tomu neměl zaměstnanec důležitý důvod, mohl zaměstnavatel požadovat náhradu v penězích za poměrnou část dovolené připadající na zbývající část roku. Zaměstnanec byl povinen dát si tuto částku započíst na poslední výplatu „služného“.

Nevyužil-li zaměstnanec dovolenou v příslušném kalendářním roce nebo před skončením pracovního poměru, pozbyl na ni právo. Pokud však dovolená nebyla využita na žádost zaměstnavatele, příslušela zaměstnanci náhradní dovolená téhož



trvání v pozdější době téhož roku nebo náhrada v penězích. Náhrada v penězích byla rovna peněžitým požitkům připadajícím na dobu dovolené.

#### 24. 4 Období okupace

Dne 18. prosince 1941 bylo vydáno vládní nařízení č. 31/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance. Každý zaměstnanec, který vykonával práce nebo služby na základě pracovního poměru a nevykonával je pouze jako vedlejší zaměstnání nebo příležitostně, měl v každém kalendářním roce nárok na placenou dovolenou na zotavenou.

Toto nařízení se nevztahovalo na sezónní zaměstnance, zaměstnance ve stavební živnosti, domácké dělníky, zaměstnance, na které se vztahovaly zvláštní zákony, či na zaměstnance protektorátní, v podnicích Říše a na jiné veřejné zaměstnance.

Nově přijatým zaměstnancům příslušela dovolená po splnění čekací doby, která předpokládala šest měsíců trvající pracovní poměr.

Odcházel-li zaměstnanec z pracovního poměru před 1. květnem, nepříslušel mu nárok na dovolenou. Pokud však již takto dovolená byla poskytnuta, nebylo možno požadovat zpět po zaměstnanci náhradu za dovolenou. Dovolená přitom příslušela zaměstnancům, kteří po svém nastoupení do zaměstnání neměli ještě dovolenou a splnili čekací dobu.

Výměra dovolené byla následující:

Zaměstnanci v hornictví:

Při trvání pracovního poměru alespoň 6 měsíců až včetně 5 let	6 dnů
Při trvání pracovního poměru od 5 do 10 let	7 dnů
Při trvání pracovního poměru od 10 do 15 let	10 dnů

Při trvání pracovního poměru přes 15 let	12 dnů
--	--------

Ostatní zaměstnanci:

Při nepřetržitém zaměstnání u téhož zaměstnavatele od 6 měsíců do 10 let (včetně)	6 dnů
Při nepřetržitém zaměstnání u téhož zaměstnavatele od 10 let do 15 let	7 dnů
Při nepřetržitém zaměstnání u téhož zaměstnavatele přes 15 let	8 dnů

Neděle a svátky se započítávaly do dovolené.

V závodech provozovaných nepřetržitě, u nichž se nekryl pracovní den s kalendářním dnem, připadalo do dovolené tolik směn, kolik by se jich odpracovalo v době určené pro dovolenou.

Mladiství do 16 let měli po nepřetržitém tříměsíčním pracovním (učebním) poměru v témže podniku nebo u téhož zaměstnavatele nárok na dovolenou ve výměře 15 dní, mladiství od 16 do 18 let ve výměře 12 dní.

Přerušení zaměstnání se považovalo pro určení délky dovolené za dobu zaměstnání, pokud v jednotlivém případě nepřesahovalo 3 měsíce. Doba zameškaná pro nemoc nebo úraz se započítávala do doby rozhodné pro výměru dovolené.

Nárok na dovolenou nepříslušel, obdržel-li zaměstnanec dovolenou již od jiného zaměstnavatele; tuto skutečnost byl zaměstnanec povinen zaměstnavateli oznámit.

Neomluveně zameškaná pracovní doba se odečetla od doby dovolené v příslušném roce; pokud již byla taková dovolená vyčerpána, odečetla se absence od dovolené v příštím roce.

Za dovolenou náležela zaměstnanci náhrada mzdy odpovídající průměrnému výdělku za poslední tři měsíce bezprostředně předcházející nástupu dovolené.

Bylo zásadně nepřípustné poskytování peněžité náhrady místo dovolené; tuto bylo možno vyplatit pouze tehdy, nemohl-li pracovník dovolenou nastoupit z důvodu skončení pracovního poměru.

Náhrada mzdy byla splatná v obvyklém výplatním termínu.

Dovolená nepříslušela těm zaměstnancům, kteří byli před jejím nastoupením propuštěni z práce z důležitých důvodů, které opravňují zaměstnavatele podle právních předpisů zrušit pracovní poměr bez výpovědi, nebo těm pracovníkům, kteří dovolenou bez důvodu nenastoupili.

Během dovolené nesměl zaměstnanec vykonávat žádnou výdělečnou činnost odporující účelu dovolené. Pokud by toto právní ustanovení porušil, odpadl by mu nárok na náhradu dovolené, přičemž zaplacenou náhradu za dovolenou byl povinen vrátit.

Dovolená měla být určována zpravidla v období od 1. května do konce září mimo závody sezónní a podniky zemědělské.

Rozvrh dovolené určovala správa závodu (zaměstnavatel) po slyšení rady důvěrníků, mluvčího německých zaměstnanců nebo závodního výboru (závodní rady), pokud možno s největším ohledem na přání zaměstnance.

Zpravidla měla být dovolená udílена v nepřetržité souvislosti, ve zvláštních případech ve dvou obdobích. Po dohodě zaměstnance se zaměstnavatelem (pokud taková vůle vyšla ze strany zaměstnance) mohla být dovolená čerpána po částech a v různých obdobích.

Nařízení stanovilo, že méně výhodná ustanovení o placené dovolené pro zaměstnance byla právně neúčinná.

Vládní nařízení z 18. prosince 1941 č. 34/1942 Sb. řešilo dovolenou pro stavební zaměstnance a sezónní dělníky.

## 24. 5 Zákon č. 91/1949 Sb.

Dalším zákonem upravujícím dovolenou byl zákon č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949.

Čekací doba podle tohoto právního předpisu činila 9 měsíců a další podmínkou pro vznik nároku na placenou dovolenou bylo odpracování alespoň 75 dnů<sup>115</sup>.

Základní výměra dovolené činila 2 kalendářní týdny<sup>116</sup>. Dovolená byla prodloužena o jeden kalendářní týden zaměstnancům a) mladším 18 let, b) starším 50 let, c) jejichž pracovní poměr po dosažení 18 let trval u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku, popřípadě v témž oboru anebo v téže skupině povolání, déle než 5 let.<sup>117</sup> O dva kalendářní týdny byla dovolená prodloužena zaměstnancům, jejichž pracovní poměr po dosažení 18 let trval u téhož zaměstnavatele nebo v témže podniku, popřípadě v témž oboru anebo v téže skupině povolání, déle než 15 let.<sup>118</sup>

Do doby rozhodné pro výpočet zvýšené výměry dovolené se započítávala doba vojenské služby a doba, kdy nemohl být pracovník za doby nesvobody zaměstnán z důvodu národnostního, rasového nebo politického útisku.<sup>119</sup>

U zaměstnance, který započal pracovní poměr před dokončeným 26. rokem věku, se zkracovala čekací doba na 5 měsíců.<sup>120</sup>

Zaměstnancům, kteří pracovali před nastoupením dovolené nejméně 9 měsíců v hornictví a z toho alespoň  $\frac{3}{4}$  pracovní doby pod zemí, se prodlužovala dovolená o další kalendářní týden.<sup>121</sup>

Pokud nemohl zaměstnanec konat práci v kalendářním roce po více než 75 pracovních dnů pro důležitou příčinu týkající se jeho osoby, kterou nezpůsobil úmyslně nebo hrubou nedbalostí, zejména pro nemoc, úraz nebo vojenskou službu, krátila se mu

---

<sup>115</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>116</sup> § 2 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>117</sup> § 2 odst. 2 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>118</sup> § 2 odst. 3 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>119</sup> § 2 odst. 4 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>120</sup> § 3 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>121</sup> § 4 zákona č. 91/1949 Sb.

dovolená za každých dalších 25 zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu.<sup>122</sup> Za každou směnu, která byla zameškána bez důležité příčiny, se odečetl od dovolené bez náhrady 1 den. Zameškaný pracovní čas kratší než celý pracovní den se sčítal.<sup>123</sup> Rovněž se odečetla od dovolené poměrná část dovolené, která již byla poskytnuta jiným zaměstnavatelem za příslušný kalendářní rok nebo za kterou byla jiným zaměstnavatelem poskytnuta peněžitá náhrada.<sup>124</sup>

Zaměstnanci příslušely po dobu dovolené všechny peněžitě požitky, kromě náhrady hotových výloh, jako by pracoval. U zaměstnance s proměnlivými požitky byl základem výpočtu průměrný týdenní výdělek za posledních 6 měsíců před nastoupením dovolené.<sup>125</sup> Náhrada za dovolenou byla splatná v obvyklých výplatních termínech. Požádal-li však o to zaměstnanec, musela být vyplacena při nastoupení dovolené.<sup>126</sup>

Nástup na dovolenou měl být určován se zřetelem na jednotný hospodářský plán zaměstnavatelem pro projednání se závodním zastupitelstvem zaměstnanců. Přitom se přihlíželo jak k potřebám provozu, tak k oprávněným požadavkům jednotlivých zaměstnanců. Dovolená ve vedlejší zaměstnání měla být podle možností poskytnuta zároveň s dovolenou v hlavní zaměstnání.<sup>127</sup> Dovolená měla být zaměstnavatelem oznámena zpravidla alespoň 14 dnů předem.<sup>128</sup>

Zákon upravoval v § 9 odst. 2 hromadnou dovolenou: Taková dovolená byla přípustná, bylo-li to z provozních důvodů nutné a slučitelné s veřejným zájmem. O splnění těchto podmínek rozhodovalo ministerstvo sociální péče v dohodě s příslušným ministerstvem a po slyšení jednotné odborové organizace. Ministerstvo sociální péče mohlo v dohodě s příslušnými ministerstvy a po slyšení jednotné odborové organizace přenést toto rozhodování u závodů menšího hospodářského významu vyhláškou v Úředním listě na krajské nebo okresní závodní výbory.

---

<sup>122</sup> § 6 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>123</sup> § 6 odst. 2 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>124</sup> § 6 odst. 3 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>125</sup> § 8 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>126</sup> § 8 odst. 3 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>127</sup> Podobné ustanovení v současném zákoníku práce nenalezneme.

<sup>128</sup> § 9 odst. 1 zákona č. 91/1949 Sb.

Zaměstnanci bylo možno poskytnout dovolenou nebo její část také po uplynutí příslušného kalendářního roku, požádal-li o to zaměstnanec nebo nemohl-li si ji vyčerpat z důvodů naléhavé potřeby provozu nebo z důležitého důvodu uvedeného v § 6 odst. 1 zákona (viz shora). V takových situacích musel zaměstnanec nastoupit dovolenou tak, aby skončila nejpozději 31. března následujícího kalendářního roku. Nestalo-li se tak, pozbyl zaměstnanec nárok na dovolenou, avšak bez újmy případného nároku na peněžitou náhradu za nevyčerpanou dovolenou.<sup>129</sup>

Zákon řešil i vliv skončení pracovního poměru na dovolenou, a to v ustanovení § 10, podle něhož byl-li pracovní poměr předčasně zrušen ze strany zaměstnance před nastoupením dovolené bez důležitého důvodu nebo zaměstnavatelem z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, ztrácel zaměstnanec nárok na dovolenou. V ostatních případech skončení pracovního poměru před nastoupením dovolené náležela zaměstnanci poměrná část dovolené.<sup>130</sup>

Peněžitá náhrada za nevyčerpanou dovolenou mohla být poskytnuta jen tehdy, pokud zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou nebo její část ani do 31. března roku následujícího z příčin uvedených v § 6 odst. 1 (viz shora) nebo z příkazu zaměstnavatele odůvodněného naléhavou potřebou provozu nebo pokud nemohla být dovolená vyčerpána pro skončení pracovního poměru.<sup>131 132</sup>

Tento zákon se nevztahoval na vojenské osoby z povolání, příslušníky Sboru národní bezpečnosti a učitele na školách všech stupňů a druhů a na diecésních učilištích teologických.<sup>133</sup>

Zvláštní ustanovení obsahoval tento právní předpis, pokud jde o zaměstnance zemědělské a lesní, kteří nekonali práci nepřetržitě. Těmto zaměstnancům náležela,

---

<sup>129</sup> § 9 odst. 3 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>130</sup> Současný zákoník práce obecně nediferencuje mezi důvody skončení pracovního poměru z hlediska vlivu na dovolenou a její čerpání, event. nárok na proplacení nevyčerpané dovolené.

<sup>131</sup> K tomu viz § 12 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>132</sup> Podle současného zákoníku práce lze poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou jen při skončení pracovního poměru.

<sup>133</sup> § 19 zákona č. 91/1949 Sb.

pokud pracovali u téhož zaměstnavatele méně než 150 dnů, poměrná část dovolené ve výši jedné dvanáctiny za každých 25 odpracovaných dnů.<sup>134</sup>

Zákon dále upravoval výjimky pro tzv. nestálé zaměstnance, jimiž se rozuměli pracovníci přijatí na práce, které podle své povahy netrvaly 9 měsíců (zejména práce sezónní a kampaňové) a kterým příslušela při skončení pracovního poměru místo dovolené za každých 25 dnů konané práce peněžitá náhrada ve výši jedné dvanáctiny požitků, jež by jim příslušely po dobu dovolené.<sup>135</sup>

Domáckým dělníkům příslušela místo dovolené dne 31. prosince nebo při skončení zaměstnání peněžitá náhrada, a to za dovolenou 2 kalendářních týdnů 4 %, za dovolenou 3 kalendářních týdnů 6 % a za dovolenou 4 kalendářních týdnů 8 % pracovní odměny dosažené v kalendářním roce.<sup>136</sup>

Ujednání odporující tomuto zákonu nebo předpisům vydaným podle něho byla neplatná, a to i když byla uzavřena před jeho účinností.<sup>137</sup>

#### **24. 6 Zákon č. 81/1959 Sb.**

Prvním zákonem, který zavedl dovolenou v zásadě pro všechny zaměstnance v pracovním poměru, byl zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou, neboť před zavedením tohoto právního předpisu byla právní úprava dovolené nejednotná a platila jen pro některé zaměstnance.

Zaměstnanec, jehož pracovní poměr u téhož zaměstnavatele trval nepřetržitě alespoň 11 měsíců (čekací doba), měl nárok na placenou dovolenou na zotavenou za kalendářní rok, pokud v tomto zaměstnání konal práci alespoň 75 dnů.<sup>138</sup>

U zaměstnance, který skončil povinnou školní docházku nebo který úspěšně skončil studium na výběrové nebo vysoké škole a vstoupil bez zbytečného průtahu do pracovního poměru, činila čekací doba 5 měsíců. Tato délka čekací doby platila též pro

---

<sup>134</sup> § 11 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>135</sup> § 14 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>136</sup> § 16 zákona č. 91/1949 Sb.

<sup>137</sup> § 21 zákona č. 91/1949 Sb., zde zákon zřejmě nerozlišoval, zda by se jednalo o jinou úpravu v neprospěch, či ve prospěch zaměstnance.

<sup>138</sup> § 1 odst. 1 zákona č. 81/1959 Sb.

ženu, která pečovala alespoň o jednoho příslušníka domácnosti a vstoupila do pracovního poměru z domácnosti.<sup>139</sup>

Zaměstnancům, kteří splnili podmínku pětíměsíční čekací doby (viz shora) v kalendářním roce, v němž vstoupili do zaměstnání, příslušela za tento kalendářní rok, jestliže v něm konali práci alespoň 75 dnů, poměrná část dovolené. Splnili-li však v tomto roce podmínku uvedenou v § 1 odst. 1 zákona, měli nárok na plnou dovolenou.<sup>140</sup>

Základní výměra dovolené činila dva kalendářní týdny. Nárok na tři kalendářní týdny měl zaměstnanec a) který dovršil alespoň 5 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku, b) který nedosáhl 18 let věku, c) který dosáhl 50 let věku. Dovolená ve výměře čtyř kalendářních týdnů příslušela zaměstnanci, který dovršil alespoň 15 let nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele po 18. roce věku. Dovolená učitelů činila osm kalendářních týdnů, dovolená učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolená vychovatelů čtyři kalendářní týdny.<sup>141</sup>

Do trvání nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele se pro prodloužení dovolené započítávala také doba vojenské činné služby, doba úspěšně ukončeného studia, doba vědecké (umělecké) aspirantury a doba členství ve výrobním družstvu, pokud tyto doby spadaly do údobí po 18. roce věku zaměstnance.<sup>142</sup>

Případl-li v době dovolené zaměstnance placený svátek nebo náhradní volno za práci přesčas na den, který byl jinak obvyklým pracovním dnem zaměstnance, nezapočítávaly se mu tyto dny do dovolené.<sup>143</sup>

Zákon upravoval nově další druh dovolené, a to dodatkovou dovolenou (s tímto druhem dovolené se lze setkat i v současném zákoníku práce). Zaměstnanci, který pracoval celý kalendářní rok pod zemí, se dovolená prodlužovala o jeden kalendářní

---

<sup>139</sup> § 1 odst. 2 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>140</sup> § 1 odst. 3 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>141</sup> § 2 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>142</sup> § 3 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>143</sup> § 4 zákona č. 81/1959 Sb.



týden. Pracoval-li pod zemí jen část kalendářního roku, příslušela mu za každých 25 odpracovaných dnů pod zemí jedna dvanáctina tohoto kalendářního týdne, a to i tehdy, jestliže mu nevznikl nárok na řádnou dovolenou.<sup>144</sup> Za podmínek vládního nařízení náležela dodatková dovolená i zaměstnancům konajícím práce zdraví škodlivé nebo zvláště obtížné.

Změnil-li zaměstnanec zaměstnání z důvodu obecného zájmu nebo z jiných vážných důvodů, započítala se mu u nového zaměstnavatele jako doba nepřetržitého zaměstnání u téhož zaměstnavatele doba, která mu byla nebo měla být započtena pro prodloužení dovolené u téhož zaměstnavatele (zákon tento institut nazýval v § 7 tzv. zvýhodněnou změnou zaměstnání). Při takové změně zaměstnání náležela zaměstnanci za kalendářní rok, v němž došlo ke změně zaměstnání, poměrná část dovolené u dosavadního i nového zaměstnavatele, i když u nich nesplňoval podmínky pro vznik nároku na dovolenou.

Dovolená se za splnění zákonných podmínek krátila. Nekonal-li zaměstnanec před vybráním dovolené v kalendářním roce, za který se dovolená poskytuje, práci po více než 75 pracovních dnů pro důležité osobní překážky nebo pro výkon vojenské činné služby, krátila se mu dovolená za každých dalších 25 takto zameškaných pracovních dnů o jednu dvanáctinu. Za každý pracovní den, který zaměstnanec zameškal bez důležitých osobních překážek, se mu krátila dovolená o jeden nebo dva pracovní dny<sup>145</sup>. Zameškání pracovní doby kratší než celý pracovní den se sčítaly. Jestliže si zaměstnanec dovolenou již vyčerpal nebo nevznikl-li mu na ni nárok, byl zaměstnavatel povinen zkrátit (z důvodu zameškání bez důležitých osobních překážek) stejným způsobem dovolenou v příštím roce. Z žádného ze shora uvedených zákonných důvodů nebylo možno krátit dodatkovou dovolenou.<sup>146</sup>

Nástup dovolené určoval zaměstnavatel podle plánu sestaveného tak, aby si zaměstnanec mohl dovolenou vyčerpat zásadně vcelku a do konce běžného

---

<sup>144</sup> § 5 odst. 1 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>145</sup> Tedy na rozdíl od současné právní úpravy šlo při krácení dovolené z důvodu „neomluveně zameškaných směn“ o krácení ze samotného zákona, resp. o krácení obligatorní, dnes je pouze právem zaměstnavatele, nikoliv jeho povinností krátit dovolenou z důvodu neomluvené absence v práci.

<sup>146</sup> § 8 zákona č. 81/1959 Sb.

kalendářního roku. Při sestavování plánu dovolených bylo nutno brát zřetel na úkoly vyplývající pro podnik ze státního plánu rozvoje národního hospodářství a přihlížet přitom v mezích provozních potřeb k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud byla dovolená výjimečně poskytována v několika částech, musela alespoň jedna část činit celý kalendářní týden a u mladistvých do 16 let dva kalendářní týdny. Den nástupu na dovolenou byl zaměstnavatel povinen oznámit zaměstnanci alespoň 14 dní předem; tato lhůta mohla být výjimečně zkrácena, dal-li k tomu souhlas závodní výbor základní organizace Revolučního odborového hnutí. Jestliže si zaměstnanec nemohl dovolenou vyčerpat v běžném kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu zaměstnavatel její nástup neurčil, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji zaměstnanci po uplynutí kalendářního roku tak, aby skončila nejpozději do 31. března příštího roku; jinak si ji zaměstnanec nemohl vyčerpat.

Zaměstnavatel mohl určit zaměstnanci nástup dovolené, jakmile splnil podmínku čekací doby; jestliže však zaměstnanec v kalendářním roce neodpracoval alespoň 75 dnů, byl povinen vrátit zaměstnavateli náhradu mzdy za dovolenou.

Zaměstnavatel nesměl určit nástup dovolené na dobu, kdy byl zaměstnanec uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz, ani na dobu mateřské dovolené.<sup>147</sup>

Dovolená se ze zákona přerušovala, pokud byl zaměstnanec po jejím nastoupení uznán práce neschopným pro nemoc nebo úraz a pokud zaměstnankyně nastoupila na mateřskou dovolenou.<sup>148</sup>

Zaměstnanci příslušela za dobu dovolené náhrada mzdy (platu), které by dosáhl, kdyby pracoval, kromě hotových výloh. Náležely mu také veškeré naturální požitky. Tyto náhrady byly splatné v obvyklých výplatních termínech. Požádal-li však o to zaměstnanec, musely mu být tyto náhrady vyplaceny při nastoupení dovolené.<sup>149</sup>

V § 12 zákona byla řešena problematika vlivu skončení pracovního poměru na dovolenou. Zrušil-li pracovní poměr zaměstnanec předčasně bez důležitého důvodu

---

<sup>147</sup> § 9 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>148</sup> § 10 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>149</sup> § 11 zákona č. 81/1959 Sb.

nebo zaměstnavatel z důležitého důvodu zaviněného zaměstnancem, ztratil zaměstnanec nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok u tohoto zaměstnavatele. V ostatních případech skončení pracovního poměru příslušela zaměstnanci poměrná část dovolené (nešlo-li však o zvýhodněnou změnu zaměstnání, musel zaměstnanec splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou; výjimka byla stanovena pro osoby, kterým byl přiznán invalidní nebo starobní důchod, a pro ženu, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo nutné péče o dítě). Pokud byla již taková dovolená vyčerpána, byl zaměstnavatel povinen požadovat od zaměstnance příslušnou náhradu mzdy, na tuto částku mohl zaměstnavatel provést srážku ze mzdy.

Náhrada mzdy za nevyčerpanou dovolenou mohla být poskytnuta jen v zákonem definovaných případech, kterými byla skutečnost, že dovolená nemohla být vyčerpána ani do 31. března roku následujícího z naléhavých provozních důvodů, pro překážky v práci, proto, že zaměstnavatel dovolenou zaměstnanci neurčil nebo proto, že zaměstnavatel nesprávně určil délku dovolené, ač zaměstnanec řádně prokázal nárok na její delší výměru, nebo pro skončení pracovního poměru. Učitelům a učitelkám mateřských škol příslušela náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené. Za dodatkovou dovolenou nebylo možno náhradu mzdy nikdy poskytnout; tato dovolená musela být vždy čerpána, a to přednostně.<sup>150</sup>

Ustanovení odporující výše probíranému zákonu nebo předpisům podle něho vydaným byla neplatná, i když byla uzavřena před jeho účinností.<sup>151</sup>

## **24. 7 Zákon č. 65/1965 Sb.**

### **24. 7. 1 Obecně**

Další právní úpravu dovolené nalezneme v zákoně č. 65/1965 Sb., Zákoník práce. Tato právní norma byla několikrát novelizována, i pokud jde o institut dovolené, proto bude tato podkapitola rozdělena do několika částí zabývajících se nejprve původní právní úpravou a poté příslušnými novelizacemi.

---

<sup>150</sup> § 13 zákona č. 81/1959 Sb.

<sup>151</sup> § 16 zákona č. 81/1959 Sb.

### 24. 7. 2 Zákon č. 65/1965 Sb. v původním znění

Nyní se tedy zaměřím na právní úpravu v zákoně č. 65/1965 Sb. tak, jak byla původně schválena a byla účinná až do 31. 12. 1969.

Podle tohoto zákona platila 5měsíční čekací doba (trvání pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele) pro vznik nároku na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok, přičemž další podmínkou pro vznik nároku na dovolenou na zotavenou za kalendářní rok bylo odpracování alespoň 75 dnů.<sup>152</sup>

Splnění podmínky čekací doby ani odpracování alespoň 75 dnů se nevyžadovalo a) sjednal-li pracovník pracovní poměr na základě náboru pracovníků prováděného národními výbory nebo vstupoval-li pracovník do pracovního poměru po splnění závazku uzavřeného na základě takového náboru, b) změnil-li pracovník zaměstnání v důsledku organizačních změn, c) vstoupil-li pracovník do zaměstnání potom, když s ním organizace rozvázala pracovní poměr proto, že se stal ze zdravotních důvodů trvale nezpůsobilým plnit povinnosti vyplývající z pracovního poměru, změnil-li zaměstnání proto, že nemůže podle lékařského posudku nebo rozhodnutí orgánů státní zdravotní správy vykonávat dosavadní práci, změnila-li zaměstnání těhotná zaměstnankyně nebo změnila-li je zaměstnaná matka z důvodu péče o své dítě.<sup>153</sup>

Pokud zaměstnanec splnil podmínku čekací doby a odpracování 75 dnů a nevznikl mu nárok na dovolenou za celý kalendářní rok, příslušela mu poměrná část dovolené. Poměrná část dovolené příslušela – jak shora uvedeno – i zaměstnanci, u kterého bylo samotným zákonem prominuto splnění čekací doby a odpracování 75 dnů.<sup>154</sup>

Zaměstnavatel mohl pracovníku, který byl přijat z jeho podnětu a který nemohl do konce kalendářního roku splnit podmínky pro vznik nároku na dovolenou, výjimečně

---

<sup>152</sup> § 100 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>153</sup> § 100 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>154</sup> § 100 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

poskytnout v dohodě se závodním výborem základní organizace Revolučního odborového hnutí poměrnou část dovolené.<sup>155</sup>

Nyní se budu zabývat délkou dovolené. Základní výměra činila dva kalendářní týdny v kalendářním roce. Nárok na tři kalendářní týdny měl zaměstnanec, který a) dovršil alespoň 5 let pracovního poměru po 18. roce věku<sup>156</sup>, b) nedosáhl 18 let věku, c) dosáhl 50 let věku. Dovolena ve výměře čtyř kalendářních týdnů příslušela zaměstnanci, který do konce kalendářního roku dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku.<sup>157</sup> Dovolena učňů činila čtyři kalendářní týdny, u hornických učňů pracujících pod zemí pět kalendářních týdnů. Dovolena učitelů činila osm kalendářních týdnů, dovolena učitelek mateřských škol šest kalendářních týdnů, dovolena vychovatelů čtyři kalendářní týdny.<sup>158</sup>

Do doby trvání pracovního poměru se započítávaly i dále uvedené doby, pokud spadaly do úseku po 18. roce věku pracovníka:

- a) kdy matka nebo žena trvale pečovala o dítě ve věku do tří let,
- b) výkonu služby v ozbrojených silách,
- c) úspěšně ukončeného studia,
- d) vědecké (umělecké) aspirantury,
- e) členství ve výrobním družstvu,
- f) členství v jednotném zemědělském družstvu, pokud šlo o pracovníka zaměstnaného v zemědělství nebo lesnictví.<sup>159</sup>

---

<sup>155</sup> § 100 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>156</sup> Dle mého právního názoru neobsahoval zákon podmínku, že by se muselo jednat o délku pracovního poměru u jednoho zaměstnavatele, tedy tato podmínka mohla být splněna i součtem trvání několika pracovních poměrů.

<sup>157</sup> § 101 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>158</sup> § 102 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>159</sup> § 103 zákona č. 65/1965 Sb.

Dodatková dovolená příslušela zaměstnanci, který pracoval u téhož zaměstnavatele po celý kalendářní rok pod zemí při těžbě nerostů nebo při ražení tunelů a štol, v délce 1 kalendářního týdne. Pracoval-li zaměstnanec takto pouze část kalendářního roku, příslušela mu za každých 25 takto odpracovaných dnů jedna dvanáctina dodatekové dovolené, a to i když mu nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok (či její poměrnou část). Vládě bylo ponecháno stanovení prací zvláště obtížných nebo zdraví škodlivých, u kterých bylo také právo na dodatekovou dovolenou.<sup>160</sup>

Nástup na dovolenou určoval zaměstnavatel podle plánu dovolených stanoveného s předchozím souhlasem závodního výboru základní organizace Revolučního odborového hnutí tak, aby si pracovník mohl dovolenou vyčerpat zpravidla vcelku a do konce kalendářního roku. Přitom se přihlíželo k úkolům organizace a k oprávněným zájmům zaměstnance. Pokud byla dovolená výjimečně poskytována po částech, musela alespoň jedna část činit nejméně týden a u mladistvých dva týdny. Den nástupu na dovolenou byl zaměstnavatel povinen oznámit pracovníku nejméně 14 dnů předem; tato lhůta mohla být výjimečně zkrácena, dal-li k tomu souhlas závodní výbor základní organizace Revolučního odborového hnutí.<sup>161</sup>

Pokud zaměstnavatel změnil určený nástup na dovolenou nebo zaměstnance z dovolené odvolal, byl povinen nahradit náklady, které zaměstnanci tímto postupem vznikly.<sup>162</sup>

Zaměstnavatel mohl určit čerpání dovolené, jakmile zaměstnanec splnil podmínku čekací doby (nebo jakmile mu byla prominuta). Neodpracoval-li však zaměstnanec do konce kalendářního roku ani 75 dnů, byl povinen vrátit náhradu mzdy za dovolenou.<sup>163</sup>

---

<sup>160</sup> § 105 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>161</sup> § 106 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>162</sup> § 106 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>163</sup> § 106 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

Jestliže si zaměstnanec nemohl vyčerpat dovolenou v příslušném kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že mu zaměstnavatel neurčil její nástup, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji pracovníku tak, aby skončila nejpozději do 30. dubna příštího roku.<sup>164</sup>

Zaměstnavatel nesměl určit nástup dovolené na dobu výkonu vojenské činné služby, pracovní neschopnosti a mateřské dovolené. Na dobu ostatních překážek v práci na straně pracovníka směl zaměstnavatel určit nástup dovolené jen na žádost zaměstnance.<sup>165</sup>

Dovolená se přerušovala službou v ozbrojených silách, pracovní neschopností a nástupem mateřské dovolené. Svátky se nezapočítávaly do dovolené.<sup>166</sup>

Tento právní předpis řešil v § 108 vliv skončení pracovního poměru na dovolenou. Pokud splnil zaměstnanec podmínky pro vznik nároku na dovolenou, vznikl mu při skončení pracovního poměru nárok na poměrnou část dovolené. V případě zaměstnance, jemuž vznikl nárok na starobní nebo invalidní důchod, a zaměstnankyně, která rozvázala pracovní poměr z důvodu těhotenství nebo péče o dítě, příslušela poměrná část dovolené i tehdy, pokud neodpracovali 75 dnů. Zaměstnanec, s nímž byl zrušen pracovní poměr okamžitě ze strany zaměstnavatele, ztratil nárok na poměrnou část dovolené. Pokud byla dovolená přečerpána, byl zaměstnanec povinen vrátit příslušnou náhradu mzdy.<sup>167</sup>

Po dobu dovolené měl zaměstnanec nárok na náhradu mzdy ve výši průměrného výdělku a na příslušné naturální požitky. Přestože byla náhrada mzdy splatná v obvyklých výplatních termínech, na požádání zaměstnance musela být vyplacena již před nastoupením dovolené (pokud byla splatná během dovolené).<sup>168</sup>

---

<sup>164</sup> § 106 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>165</sup> § 106 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>166</sup> § 107 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>167</sup> § 108 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>168</sup> § 109 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb.

Náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou bylo možno poskytnout jen, nemohli-li pracovník vyčerpat dovolenou nebo její část ani do 30. dubna příštího kalendářního roku

- a) z naléhavých provozních důvodů,
- b) proto, že mu zaměstnavatel neurčil její nástup,
- c) pro překážky v práci,
- d) proto, že zaměstnavatel určil nesprávnou délku dovolené,
- e) proto, že došlo k rozvázání pracovního poměru.<sup>169</sup>

Za dovolenou nebo její část, kterou pracovník nemohl vyčerpat, příslušela náhrada mzdy ve výši jeho průměrného výdělku.

Zaměstnavatel byl povinen vždy umožnit zaměstnanci vyčerpat alespoň jeden týden dovolené a mladistvému pracovníku dva týdny. Za tuto část dovolené nebylo možno poskytnout náhradu mzdy za nevyčerpanou dovolenou; to neplatilo, nemohla-li být tato část dovolené vyčerpana pro překážky v práci na straně zaměstnance.<sup>170</sup> Učitelům a učitelkám mateřských škol příslušela náhrada mzdy nejvýše za čtyři kalendářní týdny nevyčerpané dovolené.<sup>171</sup> Za dodatkovou dovolenou nebylo možno náhradu mzdy poskytnout; tato dovolená musela být vždy vyčerpana, a to přednostně.<sup>172</sup>

Zákon počítal s možností krácení dovolené za neodpracované dny, podrobnosti byly ponechány na prováděcím předpise vydávaném vládou. Vláda rovněž tak stanovila doby, které se posuzovaly jako výkon práce, i když zaměstnanec nepracoval.

### **24. 7. 3 Novela provedená zákonem č. 153/1969 Sb.**

Novela zákona č. 65/1965 Sb. provedená zákonem č. 153/1969 Sb. zakotvila s účinností k 1. 1. 1970 výpočet dovolené u zaměstnanců s pracovní dobou

---

<sup>169</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>170</sup> § 109 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>171</sup> § 109 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb.

<sup>172</sup> § 109 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb.



nerovnoměrně rozvrženou na jednotlivé týdny, když podle § 101 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb. příslušelo takovému zaměstnanci tolik pracovních dnů dovolené, kolik by jich v celoročním průměru připadlo na dobu jeho dovolené čerpané vcelku.

Do § 106 odst. 5 zákona č. 65/1965 Sb. bylo zakotveno právo ženy požádat o čerpání dovolené bezprostředně navazující na mateřskou dovolenou a povinnost zaměstnavatele této její žádosti vyhovět.

Podle novelizovaného ustanovení § 108 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb. změnil-li pracovník, který splnil podmínku čekací doby, zaměstnání, mohla mu kterákoliv ze zúčastněných organizací poskytnout celou dovolenou, popřípadě její zbývající část, jestliže o to pracovník požádal nejpozději při rozvázání pracovního poměru a zúčastnění zaměstnavatelé se dohodli na úhradě náhrady mzdy za dovolenou (její část).

#### **24. 7. 4 Novela provedená zákonem č. 111/1984 Sb.**

Dne 1. 1. 1985 nabyla účinnosti novela zákona č. 65/1965 Sb. provedená zákonem č. 111/1984 Sb. Tímto právním předpisem byla zvýšena základní výměra dovolené na tři kalendářní týdny (a bylo vypuštěno původní ustanovení § 101 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., které zakotvovalo dovolenou v délce tří kalendářních týdnů v některých zvláštních případech). Prodloužená výměra čtyř kalendářních týdnů dovolené pro zaměstnance, který dovršil alespoň 15 let pracovního poměru po 18. roce věku, byla ponechána.

#### **24. 7. 5 Novela provedená zákonem č. 188/1988 Sb.**

Dne 1. 1. 1989 nabyla účinnosti novela zákona č. 65/1965 Sb. provedená zákonem č. 188/1988 Sb. Součástí novely byly především následující skutečnosti:

Výrazně bylo pozměněno ustanovení § 100 zákona č. 65/1965 Sb., které nově upravovalo několik druhů dovolené:

- a) dovolenou za kalendářní rok a její poměrnou část,
- b) dovolenou za odpracované dny,
- c) dodatkovou dovolenou,
- d) zvláštní dodatkovou dovolenou,

e) další dovolenou.

Nárok na dovolenou za kalendářní rok měl pracovník, který za nepřetržitého trvání pracovního poměru k témuž zaměstnavateli konal u něj práci alespoň 60 dnů v kalendářním roce. Pokud pracovní poměr netrval po celý kalendářní rok, měl za splnění shora uvedené podmínky zaměstnanec nárok na poměrnou část dovolené za kalendářní rok.<sup>173</sup> Tedy byla zrušena tzv. čekací doba pro vznik nároku na dovolenou.

Dovolená za odpracované dny náležela zaměstnanci, jemuž nevznikl nárok na dovolenou za kalendářní rok či její poměrnou část, a to v rozsahu jedné dvanáctiny dovolené za kalendářní rok za každých 22 odpracovaných dnů v příslušném kalendářním roce.<sup>174</sup>

Další dovolená náležela pracovníkům s pracovní dobou nerovnoměrně rozvrženou, popřípadě dalším pracovníkům, jejichž práce podstatně závisela na povětrnostních vlivech, a to za každý týden dovolené čerpané v době s nižší potřebou práce v délce dvou dnů, nejvýše však jednoho týdne.<sup>175</sup>

Zaměstnavatel mohl dle § 109 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989, určit pracovníku čerpání dovolené, i když dosud nesplnil podmínky pro vznik nároku na dovolenou, pokud existoval předpoklad jejich následného splnění.

Jestliže si pracovník nemohl dovolenou vyčerpat v kalendářním roce z naléhavých provozních důvodů nebo proto, že organizace neurčila její čerpání, nebo pro překážky v práci, byl zaměstnavatel povinen poskytnout ji pracovníku tak, aby skončila nejpozději do konce příštího kalendářního roku. Zaměstnavatel však byl povinen určit zaměstnanci čerpání alespoň dvou týdnů dovolené v kalendářním roce, pokud na ně měl zaměstnanec nárok.<sup>176</sup>

---

<sup>173</sup> § 101 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989.

<sup>174</sup> § 104 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989.

<sup>175</sup> § 105 odst. 4 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989.

<sup>176</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 1. 1989.

#### **24. 7. 6 Novela provedená zákonem č. 3/1991 Sb.**

S účinností ke dni 1. 2. 1991 bylo na základě zákona č. 3/1991 Sb. zrušeno ustanovení § 110a odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., podle kterého (do této doby) pracovník, s nímž organizace okamžitě zrušila pracovní poměr, ztrácel vůči ní nárok na dovolenou za běžný kalendářní rok.

Nově podle § 108 odst. 1 zákona č. 65/1965 Sb. poskytovala-li se pracovníku dovolená v několika částech, musela alespoň jedna část činit nejméně dva týdny, pokud se pracovník s organizací nedohodl jinak.

#### **24. 7. 7 Novela provedená zákonem č. 231/1992 Sb.**

Další novelizací zákona č. 65/1965 Sb., která se dotkla právní úpravy dovolené, byl zákon č. 231/1992 Sb., který nabyl účinnosti dne 1. 1. 1993.

Podle novelizovaného ustanovení § 102 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb. bylo možno v kolektivní smlouvě prodloužit nárok na dovolenou pracovníkům organizací provozujících podnikatelskou činnost, a to o jeden týden nad zákonnou výměru. Pracovníkům nepodnikatelského sektoru příslušela o jeden týden delší výměra dovolené ze zákona.

#### **24. 7. 8 Novela provedená zákonem č. 74/1994 Sb.**

S účinností od 1. 6. 1994 bylo možno v podnikatelském sektoru prodloužit výměru dovolené o další týdny, tedy nikoliv pouze o jeden týden, ale i o více týdnů. Takto mohla být delší výměra dovolené zakotvena v kolektivní smlouvě nebo ve vnitřním předpisu.<sup>177</sup>

#### **24. 7. 9 Novela provedená zákonem č. 155/2000 Sb.**

S účinností od 1. 1. 2001 byla zvýšena základní výměra dovolené na čtyři týdny. Sám zákon stanovil odlišnou délku výměry dovolené od této doby jen pro pedagogické pracovníky a akademické pracovníky, u kterých činila dovolená osm týdnů v kalendářním roce, a pro zaměstnance nepodnikatelského sektoru byla dovolená ze zákona prodloužena o jeden týden.

---

<sup>177</sup> § 102 odst. 3 zákona č. 65/1965 Sb., ve znění účinném od 1. 6. 1994.

#### **24. 7. 10 Novela provedená zákonem č. 436/2004 Sb.**

Poslední novelizace byla provedena zákonem č. 436/2004 Sb., a to s účinností od 1. 10. 2004.

Tímto zákonem bylo zakotveno poněkud kontroverzní ustanovení upravující automatický nástup na dovolenou v případě neurčení čerpání dovolené do 31. října následujícího kalendářního roku a zánik nároku na dovolenou na konci následujícího kalendářního roku. Dovolena přesahující 4 týdny mohla být se souhlasem zaměstnance převedena do konce dalšího kalendářního roku.<sup>178</sup>

Náhradu mzdy za čtyři týdny nevyčerpané dovolené bylo možné poskytnout jen v případě skončení pracovního poměru. Náhradu mzdy za tu část nevyčerpané dovolené, která přesahovala 4 týdny, bylo možno poskytnout i v jiných případech.<sup>179</sup>

#### **25. Úvaha de lege ferenda**

Jak vyplývá ze shora uvedeného výkladu, naši právní úpravu dovolené nelze rozhodně označit za ideální.

Právní úprava dovolené (ostatně jako pracovní právo ve svém celku) by měla v zásadě vycházet zejména ze dvou základních pravidel. Za prvé by měla být právní norma jednoduchá, aby ve výpočtu dovolené a pravidlech pro její čerpání byl schopen zorientovat se i běžný zaměstnanec nevzdělaný vysokoškolsky v oboru právo. Nikoliv výjimečné jsou situace, kdy i samotné mzdové účetní opomenou určitá „zákoutí“ současné právní úpravy.<sup>180</sup> Druhým motem právní úpravy by měla být její spravedlivost, aby sám zákon zcela nedůvodně nezvýhodňoval jednoho zaměstnance oproti druhému. Samozřejmě je nutno poznamenat, že někdy mohou být tyto dva

---

<sup>178</sup> § 109 odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb. v posledním znění

<sup>179</sup> § 110b odst. 2 zákona č. 65/1965 Sb., v posledním znění.

<sup>180</sup> Osobně jsem se setkala s případem, kdy mzdová účetní neznala ustanovení týkající se vzniku nároku na dovolenou v případě bezprostřední návaznosti původního a nového pracovního poměru, pokud ke změně zaměstnání došlo uprostřed kalendářního měsíce, a tedy skutečnost, že v takové situaci může za splnění dalších zákonných podmínek vzniknout u nového zaměstnavatele nárok na dovolenou za kalendářní rok (její poměrnou část) i za tento „dělený“ měsíc.

záměry v rozporu – tedy čím jednodušší právní úpravu zákonodárce schválí, tím větší možnost opomenutí zachování stoprocentní spravedlivosti pro všechny zaměstnance.

Viděno však objektivem současné právní úpravy, neznamená vždy komplikovaná právní úprava (za kterou můžeme bez nadsázky současný právní stav označit) její spravedlivost.

Ačkoliv je současný zákoník, pokud jde o dovolenou, komplikovaný, postrádám v něm ovšem bližší právní úpravu dovolené u zaměstnanců s nerovnoměrně rozvrženou pracovní dobou, což s sebou přináší nejasnosti při výkladu (zejména pokud jde o změnu režimu rozvržení pracovní doby).

Za úvahu určitě stojí zakotvení výpočtu a čerpání dovolené po hodinách, kdy by se zaměstnanci fakticky ukrojil příslušný počet hodin z doby, po kterou byla čerpána dovolená, byť je nutno zvážit, zda by pro zaměstnance neznamenal takový výpočet dovolené a její čerpání horší orientaci v dovolené, která mu ještě zbývá k čerpání (zaměstnanec by na první pohled z výplatního lístku hůře odhadl zbývající dovolenou).

Jako neudržitelné se zřejmě jeví rozdíly v počítání jednotlivých druhů dovolené – dovolené za kalendářní rok, dovolené za odpracované dny a dodatkové dovolené, poněvadž zákon neodůvodněně zvýhodňuje zaměstnance, jenž odpracoval 60 pracovních dnů, oproti zaměstnanci, který neodpracoval 60 směn a kterému tedy vznikl „pouze“ nárok na dovolenou za odpracované dny. Výpočet dodatkové dovolené je stanoven zcela specificky, ač se nedomnívám, že je takový postup bezpodmínečně nezbytný.

Já osobně se nemohu ztotožnit ani s principem zákazu krácení dovolené vyčerpané po skončení mateřské dovolené pro následnou rodičovskou dovolenou, který znamená nikoliv zdůvodnitelné zvýhodnění jednoho zaměstnance (nepracujícího během rodičovské dovolené) oproti jiným zaměstnancům. Navíc si ne každý zaměstnanec musí takovou možnost uvědomit a poté záleží pouze na informovanosti konkrétního pracovníka, zda tento zákonný „benefit“ využije, či nikoliv. Zaměstnanec je zákonem nepřímým motivován čerpat dovolenou v určitém termínu, ač by pro čerpání v takovém termínu neměl jinak zájem (jinak by zřejmě bylo pro zaměstnance výhodnější čerpat dovolenou až po skončení rodičovské dovolené s ohledem na potřebu věnovat se

malému dítěti v době, kdy nejsou provozována předškolní zařízení). V tomto směru mi proto dotčená právní úprava nepřipadá ani spravedlivá ani správná.

Zákonodárce se bude muset rovněž tak vypořádat s judikaturou Evropského soudního dvora, která zakazuje diferenciaci mezi zaměstnanci fakticky pracujícími a zaměstnanci, kteří jsou v dočasné pracovní neschopnosti, pokud jde o dovolenou.

## 26. Závěr

Cílem této práce bylo uceleně popsat pravidla pro dovolenou v České republice. Z přeložených kapitol mělo být jasné, jak dovolenou spočítat a jak ji čerpat. Práci jsem obohatila o praktické příklady, neboť se domnívám, že vysvětlení právní úpravy na praktické situaci může být někdy přínosnější než několikastránkové teoretické pojednání. Na praktických příkladech lze rovněž tak lépe demonstrovat nelogičnost či mezerovitost právní úpravy a možné cesty, kterými by se právní úprava mohla vydat do budoucna.

Snažila jsem se zmínit se i o problémech, na jejichž řešení lze nalézt v odborné literatuře odlišné názory. Nikoliv konzistentní výklad práva u jednotlivých zaměstnavatelů zřejmě souvisí, dle mého názoru, i se skutečností, že k tomuto tématu neexistuje příliš obsáhlá judikatura vyšších soudů, což je dáno i faktem, že se často jedná (nahlíženo zákonem č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů) o „bagatelní“ právní spory (tedy spory o nikoliv vysoké finanční částky), kdy je vyloučeno podání dovolání k Nejvyššímu soudu ČR (resp. někdy i odvolání). Zaměstnanec jako slabší strana smluvního vztahu se navíc málokdy rozhodne svůj spor se zaměstnavatelem řešit soudní cestou, neboť takový postup pro něj znamená vysoké výlohy na soudní poplatky a zejména na odměnu advokáta, a to s ne zcela jistým výsledkem. K tomu se přidává skutečnost, že vztahy na pracovišti nikdy nevylepší probíhající soudní spor, a proto se zaměstnanci zpravidla uchylují k podání žaloby až tehdy, pokud již u tohoto zaměstnavatele nepracují.

Jak již bylo naznačeno v kapitole zabývající se úvahou *de lege ferenda*, nevyhneme se zřejmě do budoucna přehodnocení současné právní úpravy (k 1. 1. 2012 došlo k výrazným změnám, pokud jde o čerpání dovolené, avšak prakticky nedotčena zůstala právní úprava výpočtu dovolené). Samotné změny v pravidlech pro čerpání

dovolené od 1. 1. 2012 by však, dle mého právního názoru, měly znamenat pro praxi přínos, neboť došlo ke zjednodušení právní úpravy, zrušení kontroverzních ustanovení týkajících se automatického nástupu na dovolenou a zániku nároku na dovolenou, do právní úpravy byla doplněna možnost určit čerpání dovolené i ze strany zaměstnance, pokud k určení čerpání dovolené nepřistoupí zaměstnavatel do 30. června roku následujícího.

Pokud by se zákonodárce přesto v budoucnu odhodlal provést úpravy samotného výpočtu dovolené (včetně např. zrušení několika samostatných druhů dovolené), je nutno mít vždy na paměti, že jsou zaměstnavatelé a zaměstnanci na současnou právní úpravu v zásadě zvyklí, tedy ke změně by nemělo dojít bez hlubší odborné diskuze nad případným legislativním návrhem. Ostatně je možno uvést, že nestabilita právního řádu (jako nežádoucí jev) je v naší zemi dosti rozšířená.

## 27. Summary

The aim of the thesis is to describe the legal rules of leave in the Czech Republic and to analyze problematic parts of these rules. I consider this topic to be very practical for every employee.

After describing the rule follows the explanation and mainly the practical example too. If more interpretations of the problem exist, I try to present them all and explain my opinion.

The thesis is composed of 26 chapters, each of them dealing with different aspects of the theme. After Chapter one (introduction) follows Chapter 2, where there are explained the concepts „working hours“ and „time of rest when no employment duties may be discharged“. Chapter 4 is about the different types of leave (annual leave, leave entitled for days worked, additional leave). Chapter 5 deals with annual leave and interconnected problems (e.g. rounding leave and leave of the employee who doesn't work every workday in a week). Chapter 6 examines the rules of leave entitled for days worked. Chapter 7 deals with the problem which days are considered as worked for leave and which are not. Chapter 8 concentrates on the theme how long is leave in the Czech Republic. Chapter 9 is about additional leave. Chapter 10 describes the rules how leave can or (sometimes) must be reduced. Chapter 11 is about taking leave (this

chapter is subdivided into 9 parts). Chapter 12 describes the rules how to consider the situation when an employee changes his/her job. Chapters 13, 14 and 15 are about holiday pay and pay when a holiday is not taken. Chapter 16 deals with leave as a benefit. Chapter 17 concentrates on the problem of directory or mandatory rules connected to leave. Chapter 18 deals with the matter of leave when an employee is released for being public official. Chapter 19 is about the problem when the employee has more than one employment relationship (contract). Chapter 20 contains the international law of leave (including the judgement of the Court of Justice of the European Union). Chapter 21 explains the difference between the rules before January 1<sup>st</sup> 2012 and after this date. The thesis is also focused on the sanction of the public law when somebody breaks these rules in Chapter 22. Chapter 23 concentrates on the law of leave in Germany. The reader can be informed about the development of the law of leave in the Czech Republic in Chapter 24. Chapter 25 deals with the ideas of recommended changes in legislation (*de lege ferenda*). Conclusions are drawn in Chapter 26. The thesis contains available judgement.

I think that our legal rules of leave are not ideal. But the last amendment (be effective from January 1<sup>st</sup> 2012) I consider advantageous because it means simplification for employers and employees and protection for the employees if the employer does not determine taking of leave till the end of June of the next year (after this term an employee can determine taking of leave too).

## **28. Seznam použité literatury a dalších zdrojů**

### **28.1 Seznam literatury**

1. Bělina, M. a kol. Pracovní právo. 4. doplněné a přepracované vydání. Praha: C. H. Beck, 2010,
2. Miroslav Bělina a kol. Zákoník práce. Komentář. 2. vydání, C. H. Beck, 2010,
3. JUDr. Jaroslav Jouza, RnDr. Ivana Hexnerová. Zákoník práce s komentářem. Bova Polygon, 2006,
4. Jakubka Jaroslav a kolektiv. Zákoník práce s komentářem. 5 vydání. ANAG, 2011,
5. Petr Hůrka, Kristina Koldinská a kolektiv. Pracovní právo v bodech s příklady. 2. aktualizované vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s., 2010,



6. JUDr. Josef Hochman a kolektiv. Nový zákoník práce s komentářem, použitelnou judikaturou a předpisy související. 1. vydání, Linde, 2007,
7. Chládková, A. Bukovjan, P. Zákoník práce v otázkách a odpovědích. Dovolená, Překážky v práci. 1. vydání. Praha: Wolter Kluwer ČR, a.s., 2009,
8. Jaroslav Jakubka, Eva Špundová. Dovolená a její aplikace v praxi s praktickými příklady. 1. vydání ANAG, 2011,
9. Jakubka, J. První zkušenosti s používáním nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 3, s. 15,
10. Klímová, R. Dovolená podle nového zákoníku práce. Práce a mzda, 2007, č. 8, s. 35,
11. Smutná, M. Dovolená v novém zákoníku práce. Otázky & odpovědi z praxe, 2007, č. 6,
12. Fetter, Richard W. Dovolená a její krácení pro nepřítomnost v práci. Právní rádce, 2008, č. 7, s. 29,
13. Hrouzková V. Dovolená nebo neplacené volno. Personální a sociálně právní kartotéka, 2007, č. 7, s. 1,
14. Chládková, A. Mateřská a rodičovská dovolená v roce 2007. Práce a mzda, 2007, č. 6, s. 21,
15. Chládková, A. Čerpání dovolené po skončení mateřské dovolené. Práce a mzda, 2007, č. 7, s. 57,
16. Šubrt, B. Zaměstnanecké výhody z pracovněprávního pohledu. Práce a mzda, 2007, č. 8, s. 6,
17. Chládková, A. Náhrada za dovolenou a různé délky směn. Práce a mzda, 2009, č. 4, s. 25,
18. Vlastík, J. Pracovní doba a dovolená v zákoníku práce. Právní rozhledy, 2009, č. 12, s. 440,
19. Sládek, V. Novela zákoníku práce a konto pracovní doby. Práce a mzda, 2008, č. 8, s. 14,
20. Brůcha, D. Praktické problémy dodatkové dovolené. Práce a mzda, 2009, č. 4, s. 18,
21. Šubrt, B. Čerpání dovolené v návaznosti na mateřskou dovolenou. Práce a mzda, 2008, č. 6, s. 25,
22. Michal P. Nový zákoník práce a kolektivní smlouvy. Práce a mzda, 2007, č. 3, s. 46,
23. Kahle, B. Dovolená na zotavenou v praxi nyní a budoucí. Mzdy a personalistika, 2006, č. 10, s. 6,

24. Fetter, Richard W. Převádění a proplácení (nevyčerpané) dovolené. Právní rádce, 2008, č. 6, s. 28,

25. Šubrt, B. Neomluvená nepřítomnost zaměstnance v práci. Práce a mzda, 2008, č. 9, s. 21.

## 28. 2 Internetové zdroje

1. Kolegium expertů AKV konané ve dnech 22. a 23. října 2010 ve Žďáru na Sázavou, dostupné na <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d28832v36010-vykladova-stanoviska-akv-iv-prijata-na-zasedani-kolegia-exp/> [citováno: 3. 3. 2012]

2. doc. JUDr. Petr Hůrka, Ph.D.: Zhodnocení právní úpravy dovolené a návrh koncepčních změn. <http://www.mzdovapraxe.cz/archiv/dokument/doc-d33828v43283-zhodnoceni-pravni-upravy-dovolene-a-navrh-jejich-koncepcnich-zmen/> [citováno: 3. 3. 2012]

3. Informationsseiten für den öffentlichen Dienst: <http://oeffentlicher-dienst.info/tvoed/bund/urlaub.html>, [citováno 27. 3. 2012]

## 28. 3 Judikatura

1. Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. 11. 1968, sp. zn. 8 Co 505/68,

2. Rozhodnutí Krajského soudu v Plzni ze dne 10. 7. 1962, sp. zn. 5 Co 189/62 (R 56/1962),

3. Rozsudek Nejvyššího soudu Slovenské socialistické republiky ze dne 27. 3. 1980, sp. zn. 5 Cz 6/80 (R 44/1982),

4. Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 5. 11. 1968, sp. zn. 8 Co 505/68,

5. Rozhodnutí Krajského soudu v Ústí nad Labem ze dne 25. 1. 1968, sp. zn. 8 Co 26/68 (R 11/1969),

6. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR ze dne 27. 9. 2001, sp. zn. 21 Cdo 2795/2000 (Soubor, sv. 10, C 761),

7. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR sp. zn. 21 Cdo 2542/2007,

8. Nález Ústavního soudu ČR vydaný pod sp. zn. II. ÚS 309/95, ze dne 15. 1. 1997,

9. Rozsudek Nejvyššího soudu ČR vydaný pod sp. zn. 33 Cdo 126/2009, ze dne 29. 7. 2010,

10. Rozsudek Nejvyššího soudu ze dne 5. 6. 2007, sp. zn. 21 Cdo 612/2006 (SJ 148/2007),

11. Rozhodnutí Nejvyššího soudu ze dne 30. 9. 1968, sp. zn. 6 Cz 28/68 (R 93/1970),
12. R 26/75,
13. Rozsudek Velkého senátu Evropského soudního dvora ve spojených věcech C-350/06 a C-520/06,
14. Rozhodnutí Evropského soudního dvora Merino Gómez, C-342/01,
15. Rozhodnutí Evropského soudního dvora Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05,
16. Rozhodnutí Evropského soudního dvora BECTU, C-173/99.

#### **28.4 Právní předpisy**

1. Listina základních práv a svobod (ústavní zákon č. 2/1993 Sb.),
2. Zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
3. Zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
4. Zákon č. 128/2000 Sb., o obcích, ve znění pozdějších předpisů,
5. Zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
6. Zákon č. 563/2004 Sb., o pedagogických pracovnících a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
7. Zákon č. 111/1998 Sb., o vysokých školách a o změně a doplnění dalších zákonů, ve znění pozdějších předpisů,
8. Zákon č. 117/1995 Sb., o státní sociální podpoře, ve znění pozdějších předpisů,
9. Zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací a o změně některých zákonů (antidiskriminační zákon),
10. Zákon č. 99/1963 Sb., Občanský soudní řád, ve znění pozdějších předpisů,
11. Vyhláška č. 600/2006 Sb., o stanovení tropických nebo jinak zdravotně obtížných oblastí pro účely dodatkové dovolené,
12. Úmluva týkající se každoroční placené dovolené (revidovaná), 1970, úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132,
13. Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby,

14. Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer,
15. Zákon č. 262/1921 Sb.,
16. Zákon č. 57/1925 Sb.,
17. Zákon č. 154/1934, o soukromých zaměstnancích,
18. Vládní nařízení č. 31/1942 Sb., o placené dovolené pro zaměstnance,
19. Zákon č. 91/1949 Sb., o placené dovolené na zotavenou v roce 1949,
20. Zákon č. 81/1959 Sb., o placené dovolené na zotavenou,
21. Zákon č. 65/1965 Sb., Zákoník práce (včetně jeho novelizací),

## **29. Seznam použitých zkratk**

1. „zákoník práce“ – zákon č. 262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů,
2. „občanský zákoník“ – zákon č. 40/1964 Sb., Občanský zákoník, ve znění pozdějších předpisů,
3. „úmluva“ - Úmluva týkající se každoroční placené dovolené (revidovaná), 1970, úmluva Mezinárodní organizace práce č. 132,
4. „směrnice“ - Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2003/88/ES ze dne 4. listopadu 2003, o některých aspektech úpravy pracovní doby,
5. „zákon o inspekci práce“ – zákon č. 251/2005 Sb., o inspekci práce, ve znění pozdějších předpisů,
6. „MUG“ - Mindesturlaubsgesetz für Arbeitnehmer.

## **30. Abstrakt**

Rigorózní práce „Dovolená se zaměřením na řešení praktických problémů“ se zabývá pravidly pro dovolenou v pracovním právu České republiky. Jsou zde vysvětleny jednotlivé druhy dovolené, principy čerpání dovolené a poskytování náhrad za dovolenou. Práce se zaměřuje i na možné veřejnoprávní sankce za porušování těchto

právních norem. Zařazen je výklad mezinárodního práva na úseku dovolené (včetně judikatury Evropského soudního dvora). Samostatná kapitola je věnována základům práva na dovolenou v Německu. Čtenář se může blíže seznámit i s vývojem dotčené právní úpravy na území dnešní České republiky. Práce obsahuje i velké množství praktických příkladů.

### **31. Abstract**

The rigorous thesis „Leave focused on practical problems“ is considered to the rules for leave in labour law of the Czech Republic. The author explains the different types of leave, the principles of taking leave and providing the holiday pay. The thesis is also focused on the sanction of the public law when somebody breaks these rules. The thesis contains the international law of leave (including the judgement of the Court of Justice of the European Union). One Chapter concentrates on the law of leave in Germany. The reader can be informed about the development of the law of leave in the Czech Republic. The thesis contains many practical examples.

### **32. Seznam klíčových slov**

Dovolená se zaměřením na řešení praktických problémů

Klíčová slova: 1. dovolená, 2. dovolená za kalendářní rok, 3. čerpání dovolené

Leave focused on practical problems

Keywords: 1. leave, 2. annual leave, 3. taking leave